



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA  
CONTRALORÍA UNIVERSITARIA

**ORD. N°118/Cont. U.**

**ANT.:** ORD N°154 del 02 de diciembre de 2024 del Director de Auditoría

**MAT.:** Informe de Auditoría a la situación financiera de la Universidad de la Frontera – Gasto en remuneraciones, prestaciones de servicio y dotación de personal

---

**TEMUCO, 03 de diciembre de 2024**

**DE: CONTRALOR UNIVERSITARIO**

**A: SR. RENATO HUNTER ALARCÓN  
RECTOR (S)**

Mediante Ordinario N° 211, del 9 de octubre de 2024, el Vicerrector de Administración y Finanzas, Dr. Sergio Salgado Salgado, solicitó al Contralor Universitario que se realizara un proceso de auditoría financiera a los fondos institucionales (Fondo de Crédito Universitario, AIUE, entre otros) y a las cuentas corrientes operativas y dedicadas, con el propósito de verificar el correcto uso y destino de los recursos financieros entre los años 2022 a 2024, así como determinar posibles responsabilidades administrativas.

Esta solicitud de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas se enmarca en las atribuciones establecidas en la Ley N°21.094 Sobre Universidades Estatales, que en su artículo 27° encomienda a la Contraloría Universitaria, entre otras funciones, la de auditar la gestión y el uso de los recursos institucionales, procurando su correcto uso y atendiendo a los principios de eficacia, eficiencia y economicidad.

En virtud de ello, la Dirección de Auditoría ha determinado realizar exámenes de auditoría en diversas áreas claves que podrían potencialmente haber tenido impacto en la actual situación financiera de la Universidad de La Frontera. Para abordar cada una de las áreas de manera específica y exhaustiva, se ha considerado emitir informes separados con los resultados de las siguientes auditorías:

- Auditoría a las cuentas corrientes institucionales
- **Auditoría al gasto en remuneraciones, prestaciones de servicio y dotación de personal**
- Auditoría del uso de los Recursos AIUE
- Auditoría del uso de los recursos vinculados a proyectos de terceros y propios
- Auditoría del uso del Fondo Solidario de Crédito Universitario
- Auditoría a las obligaciones financieras contraídas por la Universidad

En el presente documento se abordará la auditoría correspondiente al **gasto en remuneraciones, prestaciones de servicio y dotación de personal de la Universidad de La Frontera**, con el fin de analizar y dar a conocer los hallazgos y resultados de auditoría sobre esta área en particular.

#### **ALCANCE**

El alcance de Auditoría atendió la revisión de los libros de remuneraciones y de honorarios entre el 01 de enero 2018 al 30 de septiembre 2024.

#### **OBJETO DE LA AUDITORÍA**

El objeto de la auditoría es analizar el gasto en personal y el efecto en el presupuesto, desde enero de 2018 a septiembre de 2024.

## ANTECEDENTES GENERALES

Como cuestión previa es imprescindible considerar la normativa que configuran las remuneraciones en la Universidad, respecto de su concepto propiamente tal, la autonomía que goza la universidad en este aspecto y las facultades que se han otorgado a las distintas autoridades de la universidad para poder determinar las necesidades de estructura para el buen desempeño de la función que les compete.

Es importante anticipar en esta parte que tales conceptos son esenciales para comprender el desarrollo de gasto en personal y el efecto en el presupuesto desde el 01 de enero de 2018 hasta la actualidad.

Como se puede apreciar en el siguiente análisis, el marco normativo, funda la independencia remuneracional con la que cuenta la universidad, otorgando facultades para determinar la estructura, dotación y escala de remuneraciones.

### A. De la Ley N°18.834, Sobre Estatuto Administrativo

El Decreto con Fuerza de Ley N°29, del 16 de marzo de 2005, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, Sobre Estatuto Administrativo.

El artículo N°3, del mentado Estatuto, señala algunas definiciones legales para efectos del mismo. De este modo en la letra e) de la citada disposición define Remuneración en los siguientes términos: ***“Es cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras.”***

También, en el párrafo segundo, del título V sobre los Derechos Funcionarios, titulado “sobre Remuneraciones y Asignaciones”, se señalan entre otras cosas que:

- Los funcionarios tendrán derecho a percibir por sus servicios las remuneraciones y demás asignaciones adicionales que establezca la ley, en forma regular y completa.
- Las remuneraciones se devengarán desde el día en que el funcionario asuma el cargo y se pagarán por mensualidades iguales y vencidas.
- Queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes.
- No podrá anticiparse la remuneración de un empleado por causa alguna, ni siquiera en parcialidades, salvo lo dispuesto en el Estatuto.

### B. Del D.F.L. N° 156, Estatuto de la Universidad de La Frontera

**El artículo 2° N°4 de los Estatutos, señala que la Universidad podrá respecto a los funcionarios superiores, contratar personas para el servicio de la Universidad, determinar sus remuneraciones y prescribir las condiciones de sus servicios, y podrá delegar el ejercicio de estos poderes.**

El TITULO II, artículo 3° establece las atribuciones de la Junta Directiva, que según el contexto de este informe nos abocan las siguientes:

- (b) fijar la política global de desarrollo de la Universidad y los planes de mediano y largo plazo, destinados a materializarla;
- (c) aprobar el presupuesto anual de la Corporación y sus modificaciones;
- (d) aprobar el nombramiento de los funcionarios superiores, Profesores Eméritos, miembros honorarios y otorgar otras distinciones;
- (e) aprobar la estructura orgánica de la Universidad y sus modificaciones que sean compatibles con este Estatuto;
- (f) aprobar contrataciones de empréstitos con cargo a fondos de la Universidad;
- (h) autorizar la enajenación, adquisición y gravamen de bienes raíces; construcción de nuevos edificios; restauraciones mayores en los ya existentes;
- pronunciarse sobre la cuenta anual del Rector;
- (j) dictar las normas con arreglo a las cuales se fijarán las remuneraciones del cuerpo académico y de los funcionarios superiores y administrativos y aprobar la planta de funcionarios de la Universidad y sus modificaciones;

- (k) requerir del Rector y de las autoridades unipersonales o colegiadas todos los antecedentes que estime necesario para el ejercicio de sus atribuciones;

Las atribuciones a que se refieren las letras (c), (d), (e), (f), (g), (h) y (j) se ejercerán a proposición del Rector. En el caso de las letras (e) y (g) la proposición deberá ir acompañada, además, de un informe del Consejo Académico.

Por otra parte, en el artículo 10° N°3 letra d), se preceptúa que dentro de las atribuciones del Rector, se encuentra: *“Proponer a la Junta Directiva la política de remuneraciones del cuerpo académico y de los funcionarios superiores y administrativos de la Universidad.”*

### C. De las Normas Institucionales Sobre Delegación de Facultades y el Control de ellas.

La Resolución Exenta N°1650 de 2010, establece la delegación de facultades de la Universidad. El cuerpo normativo dicta entre otras materias las facultades del **Director de Recursos Humanos, hoy Director de Gestión y Desarrollo de Personas, la función de “Elaborar, informar y controlar el presupuesto de remuneraciones de la Universidad”**.

Por su parte, la resolución Exenta N°2480 de 2023, que aprueba el Reglamento Orgánico de la **Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas**, en su artículo 3°, establece como función de la Dirección, **asesorar al Rector y a las demás autoridades universitarias**, mediante la propuesta, elaboración e implementación de políticas, modelos, planes, protocolos, procedimientos y reglamentos en materia de gestión y desarrollo de personas, además de **supervisar los procesos de dotación de personas**.

Respecto a la Vicerrectoría de Administración y Finanzas y Dirección de Finanzas, la citada Resolución Exenta N°1650/2010, establece facultades genéricas, por lo cual se hace necesario, recurrir a la Decreto Universitario N°489, de noviembre de 1986, la cual fija el texto actualizado de la estructura y funciones de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas.

El artículo 2°, del citado Decreto Universitario N°489/1986, establece las funciones de la **Vicerrectoría de Administración y Finanzas**, entre las cuales resaltan, el “Asesorar al Rector en la formulación de planes y políticas respecto del uso eficiente de los recursos de la corporación”; **“Estudiar y proponer al Rector aquellas medidas que signifiquen aumentos, disminuciones o cambios de remuneraciones [...] considerando una sana administración del recurso humano y financiero”**.

La misma Resolución en el artículo 4°, establece las funciones del **Director de Finanzas**, las cuales son entre otras, “Organizar, ejecutar y controlar las funciones presupuestarias, financieras y contables de la Universidad”; “Dirigir a las distintas unidades ejecutoras de gastos en materia presupuestaria, de manera que la ejecución del presupuesto obedezca las políticas, normas y objetivos de la Universidad”; **“Preparar periódicamente información sobre ingresos y gastos presupuestarios, hacia los niveles superiores, [...]”**; **“Comprometer a las distintas unidades de la Universidad en un sistema de control presupuestario**, de modo que, este se ejecute con la transparencia que su aplicación requiere”; “velar por el correcto funcionamiento de los principios de control interno, relativos a las áreas de ingresos, egresos y normas sobre ejecución presupuestaria y patrimonial de la Universidad”; **“Asesorar y ejecutar el proceso de formulación presupuestaria de la Universidad”**.

### D. El dictamen N° E173171 Fecha: 10-I-2022 y N.º E261744 del 29 de septiembre de 2022

La Contraloría General de la República emitió un oficio destinado a reinterpretar y actualizar el marco normativo que regula las contrataciones a honorarios en la Administración del Estado. Estas contrataciones, **originalmente concebidas para tareas excepcionales y temporales**, se han convertido en una práctica recurrente para suplir la falta de personal en planta y contrata. Esta situación ha llevado a una precarización de las condiciones laborales de quienes trabajan bajo este régimen, ya que no gozan de los derechos que sí tienen los funcionarios públicos, como licencias médicas, feriados y asignaciones económicas, además de estar sujetos a una discrecionalidad en la determinación de sus remuneraciones.

El documento señala que el uso excesivo y desviado de esta modalidad contractual genera desigualdades, tanto frente a los funcionarios públicos como al sector privado, donde el Código del Trabajo reconoce relaciones laborales reales aunque hayan sido disfrazadas como independientes. Además, la judicialización de estos casos ha derivado en sentencias que ordenan indemnizaciones y recargos, lo que termina afectando el patrimonio público, transformando un ahorro inicial en un costo significativo para el Estado.

En respuesta, la Contraloría General de La República establece un criterio de primacía de la realidad, según el cual las funciones inherentes a la administración pública deben ser desarrolladas por funcionarios de planta o a contrata. Los contratos a honorarios se limitarán estrictamente a labores especializadas y temporales, como asesorías externas, investigaciones específicas, encuestadores para censos, o personal de gabinetes presidenciales y ministeriales, quienes cumplen funciones con características de confianza y flexibilidad.

Por ello determina que si los servidores a honorarios no se encuentran en alguna de las hipótesis en que se autoriza la contratación a honorarios, sus funciones se deben asimilar a las del personal a contrata, vinculación que también es transitoria y que supone que luego de la segunda renovación anual, gozan de confianza legítima, conforme a la jurisprudencia actualmente vigente. Asimismo, determina que los servidores a honorarios que se encuentren en los supuestos de ser designados a contrata, pueden considerar sus prestaciones a honorarios previas, para efectos de invocar la confianza legítima.

El cambio debía implementarse gradualmente. Durante 2022, se permite la renovación de contratos vigentes al 31 de diciembre de 2021 bajo ciertas condiciones, pero no se podrán celebrar nuevos contratos fuera de los casos permitidos. A partir de 2023, los servidores a honorarios con más de dos años de antigüedad realizando funciones habituales deberán ser traspasados al régimen de contrata, garantizando que mantengan el nivel de sus remuneraciones líquidas. Desde 2024, sólo se autorizará contratos a honorarios en las situaciones excepcionales descritas.

A su vez, hace presente que, para determinar el estamento en el que corresponderá que sea designado el servidor, se debe considerar la función efectiva que desarrollaba y su nivel de estudios, asimilando, dentro de ese estamento, al grado cuya remuneración líquida se acerque lo más posible a los honorarios líquidos, sin que pueda reducirse tal valor, por lo que cualquier diferencia de ingresos deberá enterarse con una suma complementaria adicional, que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan al funcionario debido a un aumento de grado o a cualquier otra causa, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público.

El oficio también establece mecanismos para fiscalizar el cumplimiento de estas directrices y señala que las autoridades responsables serán sancionadas si continúan utilizando contratos a honorarios de forma indebida. Además, se habilitan vías para que los funcionarios afectados reclamen sus derechos ante la Contraloría, que evaluará cada caso conforme a la normativa vigente.

Finalmente, se instruye que los entes públicos deben ajustar su planificación presupuestaria para cumplir con estas disposiciones, solicitando a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda los recursos necesarios para el próximo ejercicio. Las municipalidades y otros órganos autónomos, como ocurre con las Universidades deben considerar estas necesidades al elaborar sus propios presupuestos.

En el caso de las Universidades del Estado lo anterior es completado por el dictamen de la Contraloría General de la República (N.º E261744 del 29 de septiembre de 2022) especificando nuevos criterios para la contratación a honorarios en universidades estatales y proyectos asociados. Permitiendo contratar a honorarios a académicos que impartan hasta cuatro asignaturas o clases durante un solo semestre académico. Esto extiende la autorización previa para "profesores por hora," adaptándola a las necesidades de gestión flexible en las universidades estatales.

El dictamen aclara que los programas desarrollados por universidades estatales con fondos públicos o privados no se asimilan a los "programas comunitarios" municipales. Si las labores son permanentes, el personal debe ser designado a contrata, solo en casos específicos, como asesorías externas realizadas fuera de las dependencias institucionales, pueden celebrarse contratos a honorarios. También se indica que las contrataciones a honorarios bajo convenios regulados por el artículo 99 de la Ley N.º 18.681 y el artículo 39 de la Ley N.º 21.094 deben ajustarse al artículo 48 de esta última artículo que a dicha fecha solo permitía la contratación a honorarios exclusivamente para labores accidentales y no habituales de la institución.

El dictamen precisa que es el jefe superior del servicio es responsable de que los contratados a honorarios se limiten a las tareas específicas autorizadas. En casos de desvíos que resulten en demandas legales con sentencias desfavorables, se podrán perseguir responsabilidades civiles y administrativas si se evidencia negligencia o arbitrariedad.

Se concluye señalando que las universidades deben ajustar los procedimientos y bases de concursos financiados por recursos públicos o privados a las directrices del dictamen. Esto incluye la posibilidad de vincular a personal a

contrata en casos de proyectos de larga duración, con la condición de que la relación laboral finalice con el término del proyecto.

Con todo el 28 de diciembre de 2022 se publica la Ley 21.526 que en su artículo 57 incorporó en el artículo 48 de la ley N°21.094 el siguiente inciso final, nuevo: "Además, las universidades del Estado podrán contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios o labores de investigación, docencia académica de pre y postgrado hasta un máximo de 12 horas semanales o para impartir hasta cuatro asignaturas o por un semestre académico. Asimismo, podrán contratar a honorarios aquellos servicios que se requieran para la ejecución de proyectos y actividades específicas que cuentan con financiamiento propio para su ejecución, incluyendo labores de docencia, investigación o extensión.". Además, su artículo 59 concluyó que durante el año 2023, las universidades estatales podrán renovar las contrataciones de su personal sobre la base de honorarios sin que les sea aplicable lo dispuesto en el artículo 48 de la ley N°21.094. Asimismo, los reemplazos del personal a honorarios no quedarán afectos a dicho artículo.

Por su parte, la Ley 21.647 publicada el 23 de diciembre de 2023, dispone en complemento el artículo 37, que durante el año 2024 las universidades estatales podrán renovar las contrataciones de su personal sobre la base de honorarios sin que les sea aplicable lo dispuesto en el artículo 48 de la ley N° 21.094. Asimismo, los reemplazos del personal a honorarios no quedarán afectos a dicho artículo.

**En este contexto es posible hoy, haciendo un ejercicio de interpretación, que la aplicación del Dictamen N° E173171 del 10 de enero de 2022 dejó de servinulante para las universidades estatales** debido al régimen especial introducido por la Ley N° 21.526, publicada el 28 de diciembre de 2022, y posteriormente confirmado por la Ley N° 21.647 de 2023, que establecieron una normativa específica para las contrataciones a honorarios en las universidades del Estado, permitiendo excepciones a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 21.094, tanto para la contratación como para la renovación de personal a honorarios.

## **PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA**

El trabajo de auditoría se realizó en conformidad al Manual de Procedimiento de Auditoría Interna de la Universidad de La Frontera, aprobado por Resolución Exenta N°2.046, del 26/10/2021; Normas de Auditoría, disposiciones legales y reglamentarias vigentes relacionadas con la labor de auditoría.

Adicionalmente, el trabajo de auditoría incluyó las siguientes actividades:

- Reunión de inicio de auditoría con el Director de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Requerimientos de Bases de datos de Remuneraciones a la División de Gestión de Personas.
- Requerimientos de Bases Libros de Honorarios a la División de Análisis Contable.
- Aplicación de Cuestionario de Control Interno al Director de Finanzas, Sr. Orlando Delanoe.
- Requerimientos de actas y certificados de sesiones de la Junta Directiva, a la Secretaría General.

## **UNIVERSO DE LA AUDITORÍA**

El Universo de auditoría está compuesto por 81 meses de remuneraciones, comprendidos entre enero 2018 a septiembre 2024. Haberes y alcances anotados en los libros de remuneraciones, que fueron proporcionados por la División de Gestión de Personas, por un total de \$307.174.784.415, y por 57 meses de honorarios, entre enero de 2020 y septiembre de 2024, que totalizan \$45.428.485.326.

## **MUESTRA DE AUDITORÍA:**

La muestra de auditoría versó por el total del universo de auditoría.

## **RESULTADO DE LA AUDITORÍA**

Del examen de los datos proporcionados por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, confirmaciones realizadas con Secretaría General, estudio de la normativa y jurisprudencia aplicable y análisis de auditoría, se obtuvieron los siguientes resultados:

## 1. Aumento de la Dotación y del Gasto en Remuneraciones

La Dirección de Auditoría realizó un análisis del gasto en remuneración asumido por la universidad, desde enero de 2018 a septiembre de 2024, este análisis se hizo en base al total haberes de los libros de remuneraciones proporcionados por la División de Gestión Personas.

A continuación, se presenta una tabla resumen por año, con el costo anual en remuneraciones y un promedio mensual, además en el año 2024 se calculó una estimación proporcional del monto anual, el cual se estima en setenta mil millones, el cual se encuentra entre paréntesis.

Resumen por año del costo anual en remuneraciones y su promedio mensual		
Año	Remuneraciones	Promedio Mensual
2018	\$33,032,015,498	\$2,752,667,958
2019	\$35,440,574,156	\$2,953,381,180
2020	\$38,114,897,243	\$3,176,241,437
2021	\$40,332,516,567	\$3,361,043,047
2022	\$46,626,260,140	\$3,885,521,678
2023	\$60,917,243,837	\$5,076,436,986
2024	\$52,711,276,974 (\$70.281.702.632)	\$5,856,808,553

De la tabla anterior se desprende el aumento significativo del costo anual en remuneraciones erogado por la universidad, pasando de un costo anual en el año 2018 de \$33.032.015.498 a un gasto a septiembre de 2024 de \$52.711.276.974 y una proyección anual para el mismo año de \$70.281.702.632. Esto generará un aumento anual de aproximadamente \$37.249.687.134, aumento que tiene relación directa con las distintas políticas institucionales generadas durante los periodos analizados y las cuales son desarrolladas más adelante.

Del mismo modo esta dirección analizó la relación con el aumento de la cantidad de funcionarios dentro de la institución, observando que la dotación indistinta del tipo de jornada en enero de 2018 fue de 1.927 y en septiembre de 2024 de 2.920, es decir 993 nuevos funcionarias y funcionarios.

Dentro de las distintas políticas institucionales, esta Dirección analizó aquellas que tuviesen efecto directo en el aumento significativo en la cantidad de funcionarios y en el aumento del gasto en remuneraciones de la Universidad. A continuación, se desarrollan:

### 1.1. Asignación de nivelación e incremento año 2019/2020.

En el contexto de las demandas sociales, se realizó una negociación entre el Gobierno Universitario, representado por el Vicerrector de Administración y Finanzas y la Asociación de Funcionarios de la Universidad de La Frontera AFUF, donde se acuerda Fijar una **renta bruta mensual mínima UFRO de \$500.000**.

En la sesión extraordinaria N° 200 del 12 de diciembre de 2019, a propuesta del entonces Vicerrector de Administración y Finanzas Sr. Jorge Petit-Breuilh, la Junta Directiva acuerda crear una asignación de nivelación la cual aumenta la renta de las funcionarias y funcionarios, del Personal no Académico adscrito en forma permanente o transitoria en las plantas de auxiliares, administrativos y técnicos en \$500.000.

Además, crea una asignación de incremento para las funcionarias y funcionarios del Personal no Académico adscrito en forma permanente o transitoria en las plantas de auxiliares, administrativos y técnicos, cuya remuneración bruta mensual jornada completa según escala de remuneraciones a diciembre de 2019, sea igual o superior a \$500.000, y que no percibirán la asignación de nivelación, una asignación mensual de \$ 75.000 de carácter reajutable, imponible y tributable.

A continuación, se presenta un detalle por año del aumento en el costo en remuneración de ambas asignaciones, información que fue proporcionada por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas y corroborada por esta Dirección:

Aumento en remuneraciones por asignaciones de nivelación e incremento	
Periodo	Monto Anual
2020	\$810,469,164
2021	\$832,546,816
2022	\$912,718,330

2023	\$1,097,120,261
A Sept- 2024	\$885,197,334
<b>Total</b>	<b>\$4,538,051,905</b>

Como se aprecia en la tabla anterior, la asignación de incremento y nivelación desde su creación a septiembre de 2024 ha tenido un costo total de \$4.538.051.905, y para el año 2024 el aumento del costo en remuneración por dichas asignaciones se estima aproximadamente en \$1.180.263.112. **En efecto esta asignación promedia el 1% del total en remuneraciones anuales y tiene un carácter permanente.**

Conforme la indagatoria realizada por el equipo de auditoría se advierte que la propuesta de asignación fue presentada a la Junta Directiva sin **certificado de disponibilidad presupuestaria**. Tema que se abordará en el hallazgo de auditoría N°2.

## 1.2. Reestructuración y Creación de Unidades

La Universidad en los últimos años ha realizado diversas creaciones, reestructuraciones, y traspaso de unidades administradas por FUDEA a la Universidad. Todas estas modificaciones estructurales tuvieron efectos significativos en el presupuesto universitario. Se observó que las reestructuraciones y creación de unidades nuevas fueron presentadas y aprobadas por la Junta Directiva, todas ellas con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestaria emitido por la Dirección de Finanzas, lo cual en teoría acreditó la disponibilidad de recursos para solventar el aumento de los gastos emanado de estas modificaciones estructurales.

En este contexto, se identificó la creación de nuevas unidades, entre ellas, la Dirección de Equidad de Género en el año 2019 y la Coordinación de Procedimientos Disciplinarios en 2021. Adicionalmente, otras fueron reestructuradas, como lo fue la Secretaria General en 2021, y las Vicerrectoría de Investigación y Postgrado (VRIP), Vicerrectoría de Pregrado (VIPRE), Vicerrectoría de Administración y Finanzas (VRAF) y Vicerrectoría Académica (VRAC), todas ellas en el periodo 2023. Dichos cambios generaron aumento en el gasto en remuneraciones, ligado a la creación de nuevos cargos y asignaciones de responsabilidad. Estas modificaciones estructurales fueron presentadas a la Junta Directiva con certificados de disponibilidad presupuestaria, por períodos acotados, sin embargo, no existió un estudio del impacto financiero futuro que ello provocaría ni las líneas de financiamiento que sustentaban dichas erogaciones.

A continuación, se presenta una tabla con el detalle de los acuerdos tomados por la Junta Directiva, la con la información proporcionada en los proyectos de creación, reestructuración y traslado de unidades de FUDEA a UFRO.

Detalle de acuerdos tomados por la Junta Directiva – Creación de unidades y reestructuración				
Unidad	Fecha JJDD	Disponibilidad Presupuestaria		
		Fecha Doc.	Monto	Periodo
Dirección de Equidad de Género	sept-19	Sin Certificado		
División de Decretación	dic-21	14/10/2022	\$45,500,000	10/2022-12/2022
Coordinación de Procedimientos Disciplinarios	abr-21	16/04/2021	\$111,248,736	
VRAF (Abastecimiento)	ago-23	05/07/2023	\$7,673,255	08/2023-12/2023
VRAC	ago-23	05/07/2023	\$115,840,000	08/2023-12/2023
VRAF (RRHH)	sept-23	05/07/2023	\$16,828,792	09/2023-12/2023
VRIP	oct-23	29/08/2023	\$12,048,786	10/2023-12/2023
VIPRE	oct-23	29/08/2023	\$12,125,166	10/2023-12/2023

Como se observa en la tabla anterior, el proyecto de creación de la Dirección de Equidad de Género, fue presentado sin disponibilidad presupuestaria, y sin análisis del efecto presupuestario. Hoy dicha unidad tiene un costo en remuneraciones anual aproximado de \$216.301.112.

También se observa que las disponibilidades presupuestarias presentadas en los proyectos de creación o reestructuración de unidades, fue presentado por periodos menores a 6 meses y no por año calendario como un gasto permanente.

Además, la Universidad decidió el traspaso de los personas del Instituto de Informática Educativa y de la CODA, quienes prestaban servicios a FUDEA, a la contrata universitaria. Dichos traspasos no fueron socializados con la Junta Directiva, al menos en el caso de la CODA hasta hoy no se autofinancia, y el déficit de dicha unidad es absorbido por fondos estructurales universitarios.

Si bien estas medidas conllevan un desajuste al presupuesto aprobado, no se presentó a la Honorable Junta Directiva una propuesta de ajuste presupuestario, dado la histórica práctica institucional de pasar los ajustes presupuestarios a fin de año, junto con la aprobación del presupuesto del año siguiente. Lo ideal es que cada vez que surge una situación que implica una eventual modificación al presupuesto, en conjunto se proponga un ajuste a la H. Junta Directiva, de forma tal de mantener el presupuesto universitario permanentemente actualizado.

Para finalizar, esta Dirección evidenció indicios que el efecto del déficit financiero comenzó en enero de 2023, lo cual será explicado en el Informe de Auditoría de todas las cuentas corrientes institucionales. No obstante lo anterior, con posterioridad a esto se generaron reestructuraciones a las cuatro vicerreorías, siendo estas refrendadas con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestaria emitido por el entonces Director de Finanzas.

### 1.3. Bonificación Extraordinaria (decimotercer sueldo)

La bonificación extraordinaria fue otorgada en enero de 2023 y en febrero de 2024, previamente autorizada por la Honorable Junta Directiva en ambos casos, a propuesta por el entonces Vicerrector de Administración y finanzas Jorge Petit-Breuilh. Dicha bonificación correspondía en un decimotercer sueldo equivalente a la remuneración permanente asociada al grado o jerarquía.

El efecto económico de la bonificación extraordinaria en total fue de \$7.812.506.424 lo cual equivale en promedio 7,3% del presupuesto de remuneraciones anual, a continuación, se presenta un detalle por período.

Efecto económico de la bonificación extraordinaria	
Año	Monto
2023	3,512,660,105
2024	4,299,846,319
<b>Total</b>	<b>7,812,506,424</b>

Conforme las indagatorias realizadas no fue posible evidenciar que las propuestas presentadas por el Vicerrector de Administración y Finanzas a la Honorable Junta Directiva contasen el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestaria.

### 1.4. Traspaso de Personal a Honorarios a Contrata.

El Dictamen N° E173171, emitido el 10 de enero de 2022 por la Contraloría General de la República de Chile, introduce la idea de "confianza legítima" para los contratados a honorarios que llevan dos o más años de servicio ininterrumpido en funciones que debieron ser cubiertas por personal a contrata. A estos trabajadores se les reconoce un derecho a ser traspasados a contrata, de manera similar al personal que ya cuenta con contratos a contrata, y para efectos de la confianza legítima en el nuevo cargo se le considera el tiempo que estuvo contrata a honorarios determinado que este nuevo criterio debía aplicarse en su totalidad a partir de 2023.



La Ley N° 21.526<sup>1</sup>, publicada el 28 de diciembre de 2022, y posteriormente confirmado por la Ley N° 21.647<sup>2</sup> de 2023, que establecieron una normativa específica para las contrataciones a honorarios en las universidades del Estado, permitiendo excepciones a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 21.094, tanto para la contratación como para la renovación de personal a honorarios.

Sin desmedro de lo anterior el Gobierno Universitario decidió de igual manera aplicar el Dictamen N° E173171, toda vez que la excepción emanada de la Ley N° 21.256, se promulgó los últimos días del año 2022.

La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas proporcionó información respecto a la cantidad y las fechas en que dichos traspasos se llevaron a cabo. Se identificó 524 contrataciones nuevas las cuales inicialmente mantenían contrato a honorarios, producto de la aplicación del Dictamen N° E173171. En dicha cuantificación se detallaron funcionarios traspasados de honorarios a contrataciones realizadas desde enero de 2022 a septiembre de 2024. A continuación, se presenta un detalle de la cantidad de funcionarios traspasados de honorarios a contrataciones clasificada por periodos.

<b>Traspaso de Honorarios a Contrata</b>				
<b>Periodos</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Total</b>
<b>Enero</b>	54	198	51	303
<b>Febrero</b>		1	3	4
<b>Marzo</b>	9	15	7	31
<b>Abril</b>	14	8	17	39
<b>Mayo</b>	20	3	4	27
<b>Junio</b>	10	3	2	15
<b>Julio</b>	5	13	11	29
<b>Agosto</b>	3	20	6	29
<b>Septiembre</b>	6	20	4	30
<b>Octubre</b>	6	4		10
<b>Noviembre</b>		2		2
<b>Diciembre</b>		5		5
<b>Total Anual</b>	<b>127</b>	<b>292</b>	<b>105</b>	<b>524</b>

Es imperante aclarar, que la Universidad debió asumir el costo adicional de dichos contratos, ya que, en todos ellos, los funcionarios y funcionarias contratadas mantuvieron o aumentaron su sueldo líquido, generando una diferencia debida al mayor costo de los descuentos previsionales versus descuentos de segunda categoría, de los contratos a honorarios. Lo que significa hoy en día pasar de un descuento de segunda categoría del 13,75% a un promedio por descuentos previsionales del 20% aproximadamente.

La misma Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas cuantificó dichas diferencias por traspasos de contrataciones a honorarios desde enero a 2022 a septiembre de 2024 por un total de \$676.287.996. Además, se cuantifica el costo mensual en remuneraciones por un total \$523.218.958.

Si bien la Dirección de Auditoría considero el análisis cuantitativo y cualitativo remitido por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, y el detalle de la cantidad de funcionarios traspasados de Honorarios a Contratas y su efecto financiero. No es dable atribuir todo ellos a la aplicación del Dictamen N° E173171/2022, toda vez que este

<sup>1</sup> El artículo 57 de este cuerpo legal incorporó en el artículo 48 de la ley N°21.094 el siguiente inciso final, nuevo: "Además, las universidades del Estado podrán contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios o labores de investigación, docencia académica de pre y postgrado hasta un máximo de 12 horas semanales o para impartir hasta cuatro asignaturas o por un semestre académico. Asimismo, podrán contratar a honorarios aquellos servicios que se requieran para la ejecución de proyectos y actividades específicas que cuentan con financiamiento propio para su ejecución, incluyendo labores de docencia, investigación o extensión.". Además su artículo 59 concluyó que durante el año 2023, las universidades estatales podrán renovar las contrataciones de su personal sobre la base de honorarios sin que les sea aplicable lo dispuesto en el artículo 48 de la ley N°21.094. Asimismo, los reemplazos del personal a honorarios no quedarán afectos a dicho artículo.

<sup>2</sup> Ley 21.647 publicada el 23 de diciembre de 2023 dispone en su artículo 37 que durante el año 2024 las universidades estatales podrán renovar las contrataciones de su personal sobre la base de honorarios sin que les sea aplicable lo dispuesto en el artículo 48 de la ley N° 21.094. Asimismo, los reemplazos del personal a honorarios no quedarán afectos a dicho artículo.

comenzó a regir en enero de 2023, en ese sentido solo corresponde el traspaso de 198 funcionario y funcionarias, los cuales se hicieron efectivos en dicho periodo.

### 1.5. Contrataciones a Honorarios

Conforme el análisis del hallazgo anterior, y el efecto del Dictamen N° E173171/2012, se entendería que, al traspasar las contrataciones a honorarios a Contratas, la cantidad de personal a honorarios debía disminuir en los periodos 2023-2024, esta dirección realizó una cuantificación de ello, observado que dicho efecto no ocurrió, y contrariamente a la lógica, el efecto fue inverso.

A continuación, se presenta un detalle de lo observado:

Periodo	Total	Cantidad
2020	\$ 7,528,629,279	2705
2021	\$ 8,402,803,823	2964
2022	\$ 10,426,973,436	3595
2023	\$ 11,444,730,125	4812
2024	\$ 7,625,348,663	5000

El análisis anterior fue preparado con los libros de honorarios de la universidad, pudiendo ser considerados contratos por prestaciones de servicios, realizados a través de mercado público. De igual manera, se advierte el aumento constante de la cantidad de personas contratadas y el monto total gastado por concepto de honorarios, sin evidencia del efecto en el traspaso de personal de honorarios a contrata.

### 1.6. Reajuste de Remuneraciones

Durante la Discusión presupuestaria para el año 2023, la cual ocurrió durante el último trimestre de 2022, en un contexto país de una inflación sobre el 12%, se decidió reajustar las remuneraciones de todos los funcionarios en un 6,5% más una revaluación adicional que se trataría en junio de 2023, cual se concretó en un 3% y compensatoriamente la bonificación extraordinaria que se otorgó en enero de 2023.

En definitiva, se tuvo presente las actas del Comité Económico, el Consejo Académico y la Junta Directiva, y en ninguno de ellas se tuvo presente el efecto financiero futuro de realizar reajuste sobre reajuste, en comparación al realizar un solo reajuste totalizado.

A modo de ejemplo, se presenta un cálculo que muestra la diferencia final de ambas alternativas, evidenciando que a largo plazo la decisión tomada, generó un impacto financiero mayor, concretando un reajuste sobre reajuste, generando un incremento real de un 9.7% y comparado con un 9,5%, provoca un efecto adicional de un 0,2% permanente.

Remuneraciones	Reajuste Fraccionado	Reajuste Único
Inicial 2022	\$ 1,000,000	\$ 1,000,000
Reajuste 6.5%	\$ 1,065,000	\$ 1,095,000
Reajuste 3%	\$ 1,096,950	

Se advierte la existencia de certificados de disponibilidad presupuestaria adjunto a todos los proyectos de reajustes, emitidos por el entonces Director de Finanzas, Sr. Delanoe.

### 1.7. Prestaciones de Servicios.

La asignación de prestaciones de servicios normadas por el Decreto Universitario N°288, del 12 de julio de 1991, que Reglamenta las Prestaciones de Servicios de la Universidad, y de la Resolución Exenta N°4.129, del 4 de octubre de 2012, que fija texto refundido del Reglamento de Programas Docentes Especiales, representan en promedio el 5,7% anual del presupuesto en remuneraciones de la Universidad.

Conforme al análisis realizado, fue posible observar el incremento significativo que ha tenido dicha asignación, en los periodos auditados. A continuación, se presenta una tabla resumen por periodos:

Resumen por año de las asignación por prestaciones de servicios pagadas	
PERIODO	ASIG. PRESTACIÓN DE SERV.
2018	\$ 2,078,943,425
2019	\$ 2,349,286,940
2020	\$ 2,170,507,967
2021	\$ 2,216,160,618
2022	\$ 2,712,267,306
2023	\$ 3,691,286,228
A Sept- 2024	\$ 2,422,721,023
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 17,641,173,507</b>

Del análisis anterior podemos presumir de forma proporcional que el total de la asignación de prestaciones de servicios para el año 2024 se proyecta aproximadamente en \$3.230.294.697. Lo cual corresponde a un aumento del 55,4% entre 2018-2024.

De lo anterior es relevante considerar lo establecido la normativa universitaria, la cual define que dicha asignación debe estar directamente asociado a dos eventos:

- **La prestación de servicios remunerados a terceros:** Que comprende aquellas situaciones en que la Universidad presta un servicio en forma onerosa a un tercero, persona natural o jurídica, pública o privada, ejecutando una tarea, actividad o la elaboración de productos intangibles.
- **La ejecución de actos y contratos** (comprende por ende actos unilaterales como bilaterales), **que buscan mejorar el funcionamiento y operatividad de la Universidad y que pueden conllevar mejorar el financiamiento o aumentar el patrimonio.** En este caso no se está ante una prestación de servicios a terceros, sino que ante actos o contratos cuyo objeto es mejorar la gestión interna Universitaria y que no generan necesariamente un ingreso o flujo directo de ingresos, **sino que primariamente conlleven ahorros u optimización en el uso de recursos**, que por esa vía provocan también una contribución a su financiamiento o incremento de su patrimonio.

Del breve análisis normativo se concluyen dos casos genéricos en los cuales sería razonable el aumento de la asignación, el primero es en el aumento en los ingresos por prestaciones a terceros, y segundo el ahorro de nuevas contrataciones siendo suplidas dichas funciones por funcionarios de la institución. Eventos que en los hechos no ocurrieron.

Se agrega a lo anterior, que la Contraloría Universitaria, a través de la Dirección de Auditoría, en tres<sup>3</sup> ocasiones se ha pronunciado respecto de la asignación de prestación de servicios, observando una serie de hallazgos normativos y cuantitativos de dicha asignación, instruyendo al entonces Vicerrector de Administración y Finanzas Jorge Petit-Breuilh, actualizar la normativa, a fin de entre otras cosas controlar el aumento significativo del gasto por dicho concepto, lo cual a la fecha, no ha ocurrido.

### Resumen Efecto Financiero

La Dirección de Auditoría realizó una tabla resumen con el efecto financiero del aumento en el gasto en personal, por efecto de la aplicación de las políticas institucionales instauradas durante los últimos seis años, sin desmedro de variables que por motivos disponibilidad de la información no pudieron ser calculadas, se determinó por diferencia el concepto "otras variables" la cual contempla entre otras el aumento de dotación de unidades existentes, aumento de grados, reajustes, asignaciones, bonos, entre otras.

Efecto en el Presupuesto de los Incrementos de Gasto en Personal (MM\$)						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Presupuesto histórico de remuneraciones	\$ 34,347	\$ 34,347	\$ 34,347	\$ 34,347	\$ 34,347	\$ 34,347
Asignación de nivelación e incremento		\$ 810	\$ 832	\$ 912	\$ 1,097	\$ 1,180

<sup>3</sup> Ord. N°62/Cont. U. 27/05/2024, Informe Final de Auditoría a las Prestaciones de Servicios.

Ord. N°S/N/Cont. U. 14/09/2020, Informe Final de Auditoría a la Asignación de Prestación de Servicios Imputadas a los Convenios de Desempeño.

Ord. N°S/N/Cont. U. 28/09/2020, Informe Final de Auditoría a la Asignación de Prestación de Servicios.

Bonificación Extraordinaria (decimotercer sueldo)					\$ 3,500	\$ 4,299
Reestructuraciones y nuevas unidades	\$ 216	\$ 216	\$ 328	\$ 510	\$ 954	\$ 954
Traspaso de personal a honorarios a contrata				\$ 951	\$ 4,122	\$ 5,842
Prestaciones de Servicios	\$ 2,349	\$ 2,170	\$ 2,216	\$ 2,712	\$ 3,691	\$ 3,230
Honorarios	\$ 8,556	\$ 7,528	\$ 8,402	\$ 10,426	\$ 11,444	\$ 10,167
Otras variable (aumentos de dotación, reajuste, asignaciones, etc)	\$ 131	\$ 2,220	\$ 5,497	\$ 10,703	\$ 17,730	\$ 20,430
<b>Total</b>	<b>\$ 45,599</b>	<b>\$ 47,291</b>	<b>\$ 51,622</b>	<b>\$ 60,561</b>	<b>\$ 76,885</b>	<b>\$ 80,449</b>

## 2. Certificados de Disponibilidad Presupuestaria

La Dirección de Auditoría observó la existencia del certificado de disponibilidad presupuestaria, el cual es presentado a la Honorable Junta Directiva, a fin de acreditar recursos disponibles futuros cuando se presentaron distintas asignaciones, bonificaciones, reestructuraciones de unidades, creación de unidades nuevas y reajustes.

Dichos Certificados de Disponibilidad Presupuestaria, son emitidos por el Director de Finanzas, Sr. Orlando Delanoe.

Con fecha 29 de octubre de 2024, se realizó un Cuestionario de Control Interno, al Sr. Orlando Delanoe, en el cual se evidenció que dichos documentos no eran incorporados en el presupuesto universitario, inclusive para las nuevas contrataciones los certificados eran emitidos automáticamente por el sistema financiero. Además, el Sr. Delanoe aseveró que solo los gastos de consumo corriente mantienen un control presupuestario, a través de las SEC, en conclusión, los certificados de disponibilidad presupuestaria relacionados a contrataciones laborales, no comprometían recursos del presupuesto, desvirtuando así la esencia del documento.

Con esto es posible concluir que los certificados de disponibilidad presupuestaria fueron emitidos sin análisis y sin tener relación alguna con la situación financiera universitaria, ya que, no se apreció que concurre un real control presupuestario en la Dirección de Finanzas.

Lo anterior demuestra la inexistencia de un control presupuestario universitario, incumpliendo así las normas de control interno, y los principios de integración contable presupuestaria.

## 3. Proporción de Ingresos v/s Gasto en Remuneraciones

El equipo de auditoría tuvo acceso a distintas actas, tanto de la Junta Directiva como del Consejo Académico, donde se tomaron decisiones respecto a remuneraciones. Se observó en alguna de aquellas discusiones el discurso institucionalizado de la proporcionalidad del 50%, ingresos versus remuneraciones.

En conformidad con la auditoría, se realizó un análisis cuantitativo del cumplimiento de dicha proporcionalidad. En primer lugar, se analizó el total de gastos en remuneraciones comparados con los ingresos presupuestados totales restados el saldo inicial de caja, el endeudamiento y las ventas de activos fijos, considerando que dicha política se utilizase como un parámetro de control, evidenciando que desde 2018 a 2020, se cumplió con el estándar impuesto, y desde 2021 se comenzó con un aumento significativo y constante. A continuación un detalle del análisis.

Ingresos presupuestados V/S Remuneraciones			
Periodo	Ingresos	Remuneraciones	%
2018	\$ 65,337,906,700	\$ 33,032,015,498	50.6%
2019	\$ 70,433,606,912	\$ 35,440,574,156	50.3%
2020	\$ 78,414,341,509	\$ 38,114,897,243	48.6%
2021	\$ 72,845,007,664	\$ 40,332,516,567	55.4%
2022	\$ 80,790,688,872	\$ 46,626,260,140	57.7%
2023	\$ 89,693,076,191	\$ 60,917,243,837	67.9%

Por otra parte, se realizó un análisis proporcional de los gastos en remuneraciones comparados con los ingresos estructurales, estos son Gratuidad, AIUE, Aporte Fiscal Directo y Becas de Educación Superior, desde enero de 2022 a septiembre 2024, obteniendo un resultado concluyente del aumento significativo en remuneraciones, no siendo capaces los ingresos estructurales de solventar la planilla de remuneraciones anual, como es presentado a continuación:

<b>Fondos Estructurales v/s Remuneraciones</b>			
<b>Periodo</b>	<b>Fondos Estructurales</b>	<b>Remuneraciones</b>	<b>%</b>
<b>2022</b>	\$ 44,756,977,116	\$ 46,626,260,140	104.2%
<b>2023</b>	\$ 50,075,153,427	\$ 60,917,243,837	121.7%
<b>2024</b>	\$ 48,487,865,262	\$ 52,711,276,974	108.7%

#### **4. De las Responsabilidades Administrativas**

Conforme la serie de hallazgos relatados precedentemente en este informe, la Dirección de Auditoría, realizó un análisis del cuerpo normativo de la Universidad, a fin de precisar la delegación de facultades y funciones de las unidades de la universidad involucradas en los procesos remuneracionales.

Conforme lo anterior, es necesario tener a la vista la Resolución Exenta N°1650 de 2010, la cual establece la delegación de facultades de la Universidad, en específico entre las facultades del **Director de Recursos Humanos, hoy Director de Gestión y Desarrollo de Personas, delega la función de “Elaborar, informar y controlar el presupuesto de remuneraciones de la Universidad”**, función relevante y primordial para los hallazgos de auditoría.

Por su parte, la resolución Exenta N°2480 de 2023, que aprueba el Reglamento Orgánico de la **Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, en su artículo 3°, establece como función de la Dirección, asesorar al Rector y a las demás autoridades universitarias**, mediante la propuesta, elaboración e implementación de políticas, modelos, planes, protocolos, procedimientos y reglamentos en materia de gestión y desarrollo de personas, además de supervisar los procesos de dotación de personas.

Por otra parte, la Vicerrectoría de Administración y Finanzas y Dirección de Finanzas, la citada Resolución Exenta N°1650/2010, establece facultades genéricas, por lo cual se hace necesario y en subsidio recurrir al Decreto Universitario N°489, de noviembre de 1986, el cual fija el texto actualizado de la estructura y funciones de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas.

El artículo 2°, del citado Decreto Universitario N°489/1986, establece las funciones de la **Vicerrectoría de Administración y Finanzas**, entre las cuales resaltan:

- “Asesorar al Rector en la formulación de planes y políticas respecto del uso eficiente de los recursos de la corporación”;
- “Estudiar y proponer al Rector aquellas medidas que signifiquen aumentos, disminuciones o cambios de remuneraciones [...] considerando una sana administración del recurso humano y financiero”.

El mismo cuerpo normativo en el artículo 4°, establece las funciones del Director de Finanzas, las cuales son entre otras,

- “Organizar, ejecutar y controlar las funciones presupuestarias, financieras y contables de la Universidad”;
- “Dirigir a las distintas unidades ejecutoras de gastos en materia presupuestaria, de manera que la ejecución del presupuesto obedezca las políticas, normas y objetivos de la Universidad”;
- “Preparar periódicamente información sobre ingresos y gastos presupuestarios, hacia los niveles superiores, [...]”;
- “Comprometer a las distintas unidades de la Universidad en un sistema de control presupuestario, de modo que, este se ejecute con la transparencia que su aplicación requiere”;
- “Velar por el correcto funcionamiento de los principios de control interno, relativos a las áreas de ingresos, egresos y normas sobre ejecución presupuestaria y patrimonial de la Universidad”;
- “Asesorar y ejecutar el proceso de formulación presupuestaria de la Universidad”.

Los hallazgos de auditoría presentados en este informe, concluyen que se podrían configurar incumplimientos de las facultades y funciones detalladas, por parte de las autoridades responsables. A saber, el Vicerrector de

Administración y Finanzas Sr. Jorge Petit-Breuilh Sepúlveda, Director de Finanzas Sr. Orlando Delanoe Contreras y el Director de Gestión y Desarrollo de Personas Sr. Joaquín Bascuñán Muñoz.

## **INSTRUCCIONES Y RECOMENDACIONES:**

La Dirección de Auditoría, ante los hallazgos expuestos, se permite formular las siguientes instrucciones y recomendaciones, las que se presentan clasificadas como Altamente Compleja (AC), de acuerdo a lo establecido en el art. 36° de la Resolución Exenta N°2.046, de 26 de octubre de 2021, Manual de Procedimientos de Auditoría Interna:

### **1. Estructura Universitaria y Remuneraciones.**

Se recomienda estudiar la estructura orgánica institucional, con una mirada austera, limitando a las funciones esenciales para el cumplimiento de los objetivos. Con esto analizar la dotación de todas las unidades, con una mirada transversal de los funcionarios y funcionarias contratados a contrata y a honorarios

### **2. Actualización de Normativa D.U. 288**

Como ya se instruyó en informes de auditoría anteriores, se hace imperante actualizar el Decreto Universitario N°288 de 1991 y sus posteriores modificaciones, generando una nueva normativa que recoja todas las recomendaciones realizadas en el Ordinario N°62/Cont. U. 27/05/2024, Informe Final de Auditoría a las Prestaciones de Servicios

### **3. Política institucional de proporcionalidad.**

Se recomienda generar una política institucional formal, de la proporcionalidad de remuneraciones versus ingresos, con parámetros estandarizados y claros, que identifiquen las distintas fuentes de financiamiento, y con revisiones periódicas.

### **4. Certificado de Disponibilidad Presupuestaria.**

Se instruye normar formalmente el uso del certificado de disponibilidad presupuestaria, y su integración total al sistema financiero universitario, a fin, que este tenga incidencia en la ejecución presupuestaria universitaria.

### **5. Responsabilidades administrativas.**

Conforme el hallazgo de auditoría N°4, se instruye realizar una evaluación de las eventuales responsabilidades administrativas involucradas en la omisión al cumplimiento de sus funciones, en cuanto a gestión y control de presupuesto de remuneraciones, al Director de Gestión y Desarrollo de Personas y a Jefa de División de Gestión de Personas, como también el control de dotación y asesoría a las autoridades respecto a materia remuneracional según lo presentado en el desarrollo de este informe.

Con ello, se remitirá este informe de auditoría al fiscal instructor nominado mediante resolución exenta N°3.275/2024.

### **6. Ajustes presupuestarios**

Se recomienda que cada vez que se presenten cambios en políticas universitarias que generen impacto en el presupuesto institucional, deberán ser presentadas ante la Junta Directiva con una propuesta de ajuste, la cual será sometida a discusión del pleno de la Junta. En caso de ser aprobado se debe dictar el acto administrativo que autorice el ajuste presupuestario, con la respectiva toma de razón.

### **7. Propuesta de acuerdos a ser adoptados por Junta Directiva.**

Esta Dirección recomienda adoptar las medidas propuestas por el Contralor Universitario, que se remitieron a la Junta Directiva mediante el Ordinario N°117/2024, de fecha 27 de noviembre de 2024, donde propone acuerdos a ser adoptados para cautelar las decisiones que impacten en la gestión financiera de la Universidad.

## SITUACIONES PENDIENTES DE AUDITAR

En consideración a la contingencia y plazos incurridos para el proceso de auditoría que versa sobre la situación financiera de la Universidad de La Frontera, la Dirección de Auditoría estima necesario una segunda fase de revisión que abarque temas relevantes aún pendientes de análisis. Entre estos se enlistan:

- Fuentes de financiamientos de las remuneraciones, cuando corresponden a fondos de terceros.
- Aumento de dotación por unidades.
- Presupuesto de remuneraciones año 2025.

Sin perjuicio de las cuantificaciones contenidas en los hallazgos, se hace imperante analizar el efecto del aumento de la dotación en los proveedores, ya que, este aumento desmedido de la cantidad de funcionarios y funcionarias conlleva un aumento en los demás gastos de consumo corriente.

Con todo, en caso de que sea necesario, la Dirección de Auditoría estará disponible para abordar las consultas que surjan sobre la materia.

**Copia de este informe se adjunta a la Honorable Junta Directiva, Vicerrectorías y unidades que corresponda a fin de que tomen conocimiento del mismo, instruyéndose para que implementen desde ya las medidas correctivas que el caso recomienda, y que sean de responsabilidad de cada unidad.**

Saluda atentamente a Ud.

*RCE/gcb*

c.c:

- Secretaría General para Junta Directiva.
- Vicerrectoría Académica, de Investigación y Postgrado, de Pregrado, de Administración y Finanzas.
- Dirección de Auditoría
- Archivo