

---

# RESUMEN EJECUTIVO

## REVISIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA ADMINISTRACIÓN

### DEL DISTRITO ESCOLAR INDEPENDIENTE DE EDCOUCH-ELSA

En el informe de la revisión escolar del Distrito Escolar Independiente de Edcouch-Elsa (Edcouch-Elsa Independent School District; EEISD) se indicaron 8 prácticas encomiables y se realizaron 80 recomendaciones para realizar mejoras. El siguiente es un resumen ejecutivo de los logros, las conclusiones y las recomendaciones considerables que generó la revisión. El informe completo puede verse en [www.lbb.state.tx.us](http://www.lbb.state.tx.us).

#### LOGROS IMPORTANTES

- Usando contratos o memorándums de entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés), el personal de EEISD se asegura que la mayor parte de las organizaciones con la que el distrito se asocia entiende completamente su papel y sus responsabilidades de proporcionar servicios a los estudiantes y las familias. EEISD usa un acercamiento preventivo en la busca de nuevas iniciativas y es muy sensible a peticiones de grupos para proporcionar o ampliar servicios a sus grupos interesados.
- En el distrito se usa un proceso efectivo para reducir las ausencias sin permiso y aumentar la asistencia. El distrito supervisa su programa con regularidad para la mejora y mantiene una relación trabajadora buena con entidades exteriores quiénes están implicados en el proceso.
- En el 2003–04, en el EEISD se estableció un programa de educación formal sobre las drogas que incorpora los recursos de la comunidad, la integración de planes de estudio y las actividades de intervención en todos los grados.

#### CONCLUSIONES IMPORTANTES

- La mesa directiva de EEISD continúa pasando por alto su papel como un cuerpo que hace política y superar su responsabilidad interfiriendo con las operaciones diarias del distrito.
- En el EEISD no hay un plan para administrar el saldo de los fondos del distrito.
- En el EEISD no se ha realizado una auditoría de los planes de estudio, desarrollado un plan de estudios a nivel de todo el distrito ni se ha documentado completamente los planes de estudio.

- En el EEISD no hay una política de la mesa directiva que proporcione dirección para la administración de los planes de estudio para establecer procesos, procedimientos y cronogramas para la revisión, el desarrollo o la puesta en práctica de los planes de estudio.
- En el EEISD no se usa un proceso de selección o monitorización de los servicios legales.
- En el EEISD no se usan los servicios de un actuario o ningún otro método de determinar el grado de su responsabilidad en sus programas de ventaja autofinanciamiento.
- Las funciones de personal del EEISD están descentralizadas y son ineficientes.
- En el EEISD no se usan normas creadas localmente ni de la industria para determinar los requisitos de personal para las escuelas o los departamentos.

#### RECOMENDACIONES IMPORTANTES

**Recomendación: Colaborar con la Agencia de Educación de Texas (TEA, por sus siglas en inglés) acerca de la recomendación que realizó la Junta del Presupuesto Legislativo (Legislative Budget Board) de que TEA lleve a cabo una investigación del EEISD en virtud de las disposiciones del Código de Educación de Texas §39.074, Investigaciones en el sitio, y §39.075, Investigaciones de acreditación especial.** La mesa directiva de EEISD sigue pasando por alto su papel como un cuerpo que hace política y superar su responsabilidad interfiriendo con las operaciones diarias del distrito. La mesa directiva de EEISD adoptó tres políticas de empleo diferentes en tres años, demostrando una preocupación del bordo con el alquiler de cuestiones. La mesa directiva de EEISD no se ha dirigido seriamente a cuestiones de forma de gobierno identificadas por el TEA en 2002 y 2004; el distrito ambiente político sigue teniendo implicaciones operacionales más allá del alcance prudente de una mesa directiva. El conflicto político persistente distrae la mesa directiva de engranar en asuntos de prioridad como ajuste de objetivo y planificación de presupuesto y reflexiona negativamente sobre la credibilidad del bordo para gobernar con eficacia el distrito. La investigación de TEA debe revisar la interferencia continua de la mesa directiva de EEISD en las operaciones diarias del distrito escolar y la tendencia continua de ir más

allá de su responsabilidad y pasar por alto su papel como la entidad que formula las políticas. TEA debe investigar las acciones y el entorno que generó la adopción de tres políticas de empleo distintas en tres años. El EEISD debería compartir información con TEA cuando ellos conduzcan una investigación.

**Recomendación: Desarrollar un plan para administrar activamente el saldo de los fondos.** El EEISD carece de un plan para administrar el saldo de los fondos del distrito. Las entrevistas con los miembros de la mesa directiva revelaron que no saben lo que es el saldo de los fondos, no hay ningún plan para determinar cuál es el saldo óptimo de los fondos ni cómo asignar el exceso de dicho saldo. Actualmente, el proceso de adopción y enmienda del presupuesto no incluye una evaluación del impacto que tiene en el saldo de los fondos. Los gerentes de presupuesto, los principales y los jefes de departamento del EEISD presentan a la Oficina Comercial justificaciones para enmendar el presupuesto, la cual autoriza las enmiendas dentro de áreas funcionales. Como lo requiere la ley estatal, la Oficina Comercial después presenta en reuniones mensuales estas enmiendas a la mesa directiva para su consideración. La hoja de trabajo del presupuesto que la mesa directiva usa para evaluar las enmiendas no ofrece ningún análisis del impacto que tiene en el saldo de los fondos. La mesa directiva debe saber cuál es el saldo de fondos, tener un plan para determinar cuál debe ser el saldo óptimo de fondos para el EEISD y para qué propósitos puede usarse el exceso de dicho saldo. El superintendente del EEISD debe crear un plan para administrar activamente el saldo de los fondos. El Gerente Comercial debe crear una presentación sobre el estado del saldo de fondos. Después de recibir el informe, la mesa directiva, el superintendente y el Gerente Comercial deben crear un plan de administración del saldo de fondos. El plan debe incluir un procedimiento para informar a la mesa directiva sobre el impacto que las enmiendas al presupuesto tienen en el saldo de fondos. El procedimiento debe incluir un paso en el que se proporcione a la mesa directiva y al superintendente un informe que muestre el saldo de fondos inicial, el impacto de la enmienda y el saldo de fondos final.

**Recomendación: Realizar una auditoría de la administración de los planes de estudio para dirigir la administración y el control de calidad de los planes de estudio.** El distrito no ha realizado una auditoría de los planes de estudio, desarrollado un plan de estudio a nivel de distrito ni documentado completamente sus planes de estudio. Los programas de instrucción del EEISD carecen

de puntos de referencia estandarizados, monitoreo y análisis de datos del desempeño de los estudiantes. Las pruebas de puntos de referencia no se han probado en el campo para determinar si son consistentes en todos los grados, los datos de desempeño estudiantil no se han analizado y los programas de K–12 no se están supervisando para determinar si hay progreso. Como consecuencia, en 2004–05, se aprobó el 46 por ciento de todas las pruebas *Texas Assessment of Knowledge and Skills* (TAKS) que se tomaron, en comparación con el promedio estatal de 62 por ciento de aprobación. En el 2004–05, TEA clasificó a la escuela primaria García como Académicamente Inaceptable (*Academically Unacceptable*) debido a las bajas puntuaciones en ciencias del quinto año. Las bajas puntuaciones en matemáticas de la escuela secundaria (*high school*) y las bajas puntuaciones en matemáticas y en lectura del primer ciclo de educación secundaria (*junior high school*) contribuyeron a que estas escuelas no cumplieran con el Progreso Anual Adecuado (*Adequate Yearly Progress; AYP*). El EEISD debe completar las pruebas de puntos de referencia en todas las áreas de materias y analizar las puntuaciones de los estudiantes en subpruebas de TAKS, prestando atención particularmente a las matemáticas de los años cinco y diez, y ciencias de los grados cinco y diez, para asegurar que los planes de estudio que se escriban, enseñen y prueben esté alineados adecuadamente. Asimismo, el EEISD debe comunicarse con el Centro de Servicio Educativo Regional I (*Regional Education Service Center I*) de la Región 1 y las organizaciones profesionales que realizan auditorías de planes de estudio para obtener cotizaciones de los servicios.

**Recomendación: Adoptar una política de la mesa directiva que proporcione dirección para la administración de los planes de estudio para establecer procesos, procedimientos y cronogramas para la revisión, el desarrollo y la puesta en práctica de los planes de estudio.** El EEISD no tiene una política de la mesa directiva que proporcione dirección para la administración de los planes de estudio para establecer procesos, procedimientos y cronogramas para la revisión, el desarrollo y la puesta en práctica de los planes de estudio. El EEISD tiene cinco políticas relacionadas con los planes de estudio. Sin embargo, ninguna de estas políticas brinda lo necesario para la administración de los planes de estudio ni la forma en que el distrito debe desarrollarlos e implementarlos. El distrito carece de declaraciones de políticas que incluyan: exigir documentos escritos en todas las áreas de materias y cursos, brindar un resumen de los procesos de creación de los planes de estudio, establecer excepciones acerca de la coordinación de los planes de estudio, evaluar los programas

de materiales de instrucción, proporcionar entrenamiento al personal y establecer un enlace directo entre el proceso de preparación del presupuesto y los planes de estudio. El crear y adoptar una política de la mesa directiva proporcionará la dirección necesaria para administrar los planes de estudio y establecer procesos, procedimientos y cronogramas para revisar, crear y poner en práctica los planes de estudio. El personal de distrito también debe crear un plan de administración de los planes de estudio de tres a cuatro años de duración que se enfoque en el logro de los estudiantes y en cerrar todas las brechas de logro de todas las subpoblaciones. El distrito debe intentar obtener la ayuda de otros distritos para que le proporcionen copias de las políticas de administración de los planes de estudio locales. Después, el distrito debe considerar cuáles elementos de las políticas son relevantes localmente y adoptar o adaptar la política para satisfacer las necesidades locales del distrito.

**Recomendación: Determinar las necesidades de servicios legales, iniciar un proceso de selección, negociar un contrato competitivo y monitorizar los costos anualmente.** En el EEISD no se usa un proceso de selección o monitorización de los servicios legales. En un estudio de la Región 1 realizado en el 2004 se comparó los costos legales de todos los distritos escolares en Texas. El EEISD reportó gastos de \$292,643, un promedio de \$53.48 por estudiante. Esto corresponde al número 36 en costos legales totales más altos de todos los distritos escolares de Texas. El distrito debe evaluar completamente sus necesidades de servicios legales, iniciar un proceso de selección, negociar un contrato competitivo y monitorizar los costos anualmente. La mesa directa debe ordenar al superintendente que evalúe las necesidades del distrito de servicios legales. El superintendente debe intentar obtener información acerca de asuntos comerciales, construcción, asuntos de personal y disciplina estudiantil. Con esta información, la mesa directiva debe decidir cuál será el alcance de los servicios que se proporcionarán y determinar lo que espera del abogado. Una vez que se definen las necesidades y expectativas de los servicios, el distrito debe iniciar el proceso de selección. Como mínimo, la mesa directiva debe solicitar y revisar los títulos y las aptitudes de varios abogados y despachos de abogados y no limitarse a su área inmediata. El distrito debe exigir que los despachos presenten su estructura de honorarios junto con propuestas para ayudar al distrito a controlar los costos. Estas propuestas deben incluir capacitación del personal y de la mesa directiva para ayudar a que el distrito evite el litigio. Todo contrato que se firme debe incluir medidas de desempeño para que haya un método

de evaluar el desempeño de los abogados y monitorizar los costos.

**Recomendación: Obtener los servicios de un actuario para determinar el alcance de la responsabilidad del distrito tanto en el fondo de auto seguro de compensación al trabajador como el de seguro de salud.** En el EEISD no se usan los servicios de un actuario o ningún otro método de determinar el grado de su responsabilidad en sus programas de ventaja autofinanciamiento. El EEISD depende de un administrador ajeno al distrito (Third Party Administrator; TPA) para determinar las tarifas de los empleados para financiar el plan. A medida que las reclamaciones se tramitan, el TPA proporciona por correo electrónico un informe de las reclamaciones y los pagos. El distrito no conserva una lista de las reclamaciones del año fiscal anterior que se presentaron para su pago después del cierre del año fiscal a fin de identificar el alcance de las reclamaciones que se han incurrido. El superintendente indicó que el plan de salud del Sistema de Jubilación de Maestros (Teacher Retirement System of Texas; TRS), TRS ActiveCare, es demasiado caro y por eso el EEISD decidió autofinanciar el programa médico. De la misma forma, la decisión de auto asegurar su programa de compensación al trabajador se tomó debido al costo excesivo del programa de compensación al trabajador completamente financiado. El gerente comercial debe solicitar propuestas de servicios actuariales para analizar los programas autofinanciados de compensación al trabajador y de salud. Con base en los estudios actuariales completados, el distrito debe crear un presupuesto para financiar adecuadamente las responsabilidades pendientes de ambos programas.

**Recomendación: Centralizar y organizar las funciones de personal bajo el director de Personal y proporcionar el personal apropiado para realizar estas funciones en una forma coordinada y eficiente.** Las funciones de personal del EEISD están descentralizadas y coordinadas ineficientemente. Mientras que el asistente de superintendente de Personal y el director de Personal llevan a cabo la supervisión dual de la función de personal, sus responsabilidades están más dispersadas en varios departamentos. Nadie monitoriza y reporta la información acerca de la cantidad de estudiantes en cada salón ni las tendencias del distrito acerca del ausentismo de maestros, el Family Medical Leave Act (FMLA) o aplicaciones auxiliares para asegurar que estén completas, maestros o solicitantes de maestros sustitutos y nadie se asegura tampoco que el distrito se apege a las normas de compensación en las tarifas de contratación. Además, el superintendente tiene la autoridad

final de contratar a todo el personal, incluida la autorización final de todos los salarios y estipendios, añadiendo una capa adicional de participación en las funciones de personal. Para asegurar que haya consistencia en los procesos de solicitud y contratación de todo el personal, el director de Personal debe tener la responsabilidad primaria de administrar las funciones de personal y las responsabilidades de colocación y contratación de personal auxiliar y no profesional deben pasarse del asistente de superintendente de Personal al director de Personal. Para centralizar más las funciones de personal, las responsabilidades de personal que actualmente recaen en el director de Servicios Estudiantiles deben realizarse en el Departamento de Personal para mejorar la coordinación, evitar la duplicación y asegurar que todas las tareas se realicen en forma sistemática. La administración de permisos de ausencias y beneficios, así como la administración de compensación, también debe pasarse al Departamento de Personal. El permiso y la administración de compensación, y la verificación de certificación deberían ser movidos al Departamento de Personal también. Finalmente, se debe

reassignar un encargado administrativo de nómina al Departamento de Personal y un puesto de especialista de Personal debe crearse para realizar las tareas que actualmente el asistente de superintendente y el director de Servicios Estudiantiles realizan a tiempo parcial.

**Recomendación: Desarrollar, adoptar e implementar políticas del personal que usen local y estándares de industria para determinar asignaciones que proveen de personal para escuelas y departamentos y eliminar posiciones de exceso.** Una serie de recomendaciones existe en todas partes del informe en cuanto a proveer de personal estándares de asignación. En el EEISD no se usan normas creadas localmente ni de la industria para determinar los requisitos de personal para las escuelas o los departamentos. Actualmente, los niveles de personal se determinan según las necesidades. Según las normas de la industria, el EEISD tiene 77 puestos en exceso y 12 puestos de menos para unos ahorros netos de casi 6.5 millones de dólares en las áreas siguientes:

PUESTO	CAPÍTULO	RECOMENDACIÓN	PERSONAL RECOMENDADO PARA ADICIÓN/ (ELIMINACIÓN)	SALARIOS ANUALES Y BENEFICIOS (COSTOS)/ AHORROS	5 AÑOS (COSTOS)/ AHORROS
Maestro de SAT/ACT	1	8	1	(\$43,989)	(\$218,445)
Consejeros	1	10	3	(\$169,194)	(\$845,970)
Bibliotecarios	1	11	3	(\$152,334)	(\$761,670)
Asistente de Bibliotecarios	1	11	(2)	\$22,340	\$44,680
Asistente del Superintendente de Personal	2	15	(1)	\$85,649	\$428,245
Director de Negocios	2	15	(1)	\$94,942	\$474,710
Asistente del Superintendente de Negocios Operacionales	2	15	1	(\$94,942)	(\$474,710)
Director de Tecnología	2	15	1	(\$73,896)	(\$369,480)
Principales	4	24	(1.5)	\$90,771	\$453,855
Oficinista de Compensación de Personal	4	23	1	(\$47,583)	(\$237,915)
Oficinista/Secretarias	4	24	(13.5)	\$291,681	\$1,458,405
Asistentes de Educación	4	24	(15)	\$288,660	\$1,443,300
Personal de Limpieza	5	39	(15)	\$380,940	\$1,904,700
Coordinador de Compras	7	52	1	(\$61,614)	(\$308,070)
Personal de Nutrición de Niño	9	59	(23)	\$263,582	\$1,317,910
Conductores de Autobús*	10	64	(6)	\$175,350*	\$876,750
Estrategia de Tecnología	11	71	(1)	\$65,834	\$329,170
Supervisor de Seguridad	12	78	(1)	\$44,954	\$224,770
Maestro de DAEP	12	78	1	\$44,954	\$224,770
Guardias de Seguridad	12	79	(9)	\$232,253	\$1,161,265
<b>TOTALES</b>			<b>(77)</b>	<b>\$1,306,690</b>	<b>\$6,467,930</b>

\*El cálculo para posiciones de conductor del autobús incluye salarios, beneficios, autobuses, y seguro de autobuses.

El director de Personal debe trabajar con los asistentes de superintendentes, principales y jefes de departamentos apropiados para crear fórmulas de asignación de personal internas para que todo el personal las use, junto con revisiones de inscripciones y otros factores y deben presentarlas al superintendente y la mesa directiva para su aprobación. Después, el director de Personal debe aplicar estas normas al personal en cada escuela y departamento para identificar los puestos necesarios y los excesivos y para distribuir el personal equitativamente según estas normas. El distrito debe crear un plan de reducción de fuerza laboral para hacer frente al exceso de personal. El distrito debe congelar todas las contrataciones en puestos que tienen personal excesivo, como asistentes educativos, hasta que el distrito determine la cantidad y colocación de dichos puestos con base en las normas.

Debido al número grande de posiciones sobre proveídas de personal en EEISD, el impacto neto de casi \$6.5 millones de dólares más de cinco años deberían comenzar en 2007–08 a 2011–12 a permitir al distrito el tiempo suficiente para determinar su personal actual, cambios en matrícula, y una revisión de las fórmulas de asignación de personal estándar de la industria. El distrito debería poner entonces la política local seguir fórmulas de estándar de industria cuando asigne personal a sus departamentos o crear fórmulas apropiadas internamente que equitativamente de personal a todos los departamentos en todas partes del distrito.

## INFORMACIÓN GENERAL

- Edcouch y Elsa se encuentran 20 millas al norte de la frontera internacional con México y están situados contiguamente entre McAllen y Harlingen.
- La cantidad de estudiantes actualmente inscritos en EEISD es 5,472 y ha aumentado consistentemente alrededor de 3 por ciento anualmente. 99.6 por ciento de los estudiantes inscritos en el distrito son hispanos.
- El superintendente Michael Sandroussi ha trabajado para el EEISD desde enero de 2003.
- El EEISD tiene un total de 844.9 empleados: 38.9 por ciento son maestros y 18.1 por ciento son asistentes educativos.
- En 2004–05, la Agencia de Educación de Texas (Texas Education Agency; TEA) calificó al distrito como Académicamente Aceptable (*Academically Acceptable*). De las ocho escuelas del EEISD, seis recibieron

la calificación *Academically Acceptable*, la escuela de sexto grado recibió la calificación de Reconocido (*Recognized*) y la escuela primaria Santiago García recibió la calificación de Académicamente Inaceptable (*Academically Unacceptable*).

- El EEISD tiene una calificación del Sistema de Texas de Clasificación de la Integridad Financiera (Financial Integrity Rating System of Texas; FIRST) de “Superior al Logro Estándar” (*Above Standard Achievement*).
- El EEISD tiene un índice de 46 por ciento de aprobación del TAKS, mientras que el promedio estatal es 62 por ciento. La escuela secundaria (*high school*) Edcouch–Elsa y la de primer ciclo de educación secundaria (*junior high school*) Carlos Truan no cumplieron con el Progreso Anual Adecuado (*Adequate Yearly Progress; AYP*) del programa federal llamado *No Child Left Behind* (NCLB) para 2004–05. Basado en los resultados Preliminares 2006 de AYP, la Escuela Secundaria de Edcouch–Elsa falló de encontrar el NCLB Progreso Anual Adecuado, colocando la escuela en la Etapa 1 Mejora Escolar.
- El EEISD es un miembro del Centro de Servicio Educativo Regional 1 (*Regional Education Service Center I*) de la Región 1 en Edinburg, Texas.
- Los servicios de la Región 1 proporcionados a EEISD incluyen:
  - capacitación de los equipos del distrito EEISD basados en el distrito
  - consorcio para el desarrollo de personal
  - hacen las veces de agente fiscal para la venta de matrícula (Weighted Average Daily Attendance; WADA)
  - el EEISD asiste a la audiencia anual de libros de texto que celebra la Región 1
  - el EEISD compra una variedad de servicios de computadoras
- Los legisladores del EEISD son el senador Eddie Lucio, Jr. y el representante Aaron Peña.
- El 14 de diciembre de 2005, la Oficina del Procurador de Distrito de Estados Unidos acusó al presidente de la mesa directiva del EEISD de cargos relacionados a sus deberes oficiales en su papel de presidente de la mesa directiva escolar del EEISD:
  - un cargo de conspiración

- o un cargo de violar la Ley de Viajes en 2000 y 2004 para promover el soborno estatal
- o y tres cargos de extorsión aprovechando indebidamente sus derechos oficiales
- El 23 de febrero de 2006, volvieron a arrestar al presidente de la mesa directiva del EEISD por alteración indebida de testigos, y renunció de la mesa directiva el 2 de marzo de 2006.
- En 2002 y 2005, TEA realizó dos investigaciones del gobierno o la autoridad del EEISD.
- Los legisladores para EEISD son el Senador Eddie Lucio, Jr. y el Representante Aaron Peña.

## ESCUELAS

- Escuela de educación secundaria (*high school*) Edcouch-Elsa
- Escuela de primer ciclo de educación secundaria (*junior high school*) Carlos Truan
- Escuela de sexto grado Edcouch-Elsa
- Escuela primaria Santiago García
- Escuela primaria Kennedy
- Escuela primaria Ruben C. Rodríguez
- Escuela primaria Lyndon Baines Johnson
- Centro de primera infancia
- Programa de Educación Alternativa de Justicia Juvenil del Condado Hidalgo (Hidalgo County Juvenile Justice Alternative Education Program; JJAEP)

## DATOS FINANCIEROS

- Gastos totales reales en 2003–04: \$45.4 millones.
- Se tenía proyectado que el presupuesto de 2005–06 redujera el saldo de fondos por \$1.5 millones, a \$4 millones aproximadamente para el final del año fiscal. Un asunto importante es la fluctuación del saldo de los fondos. El saldo de fondos, como total de gastos presupuestados, se reportó a TEA como 4.9 por ciento en agosto de 2005. Este mismo saldo de fondo se reportó como 13.4 por ciento en diciembre de 2005.

- Tasa de impuestos en el 2004–05: \$1.60 (\$1.47 de mantenimiento y operaciones y \$0.13 de interés y amortización).
- En el 2005, el EEISD tenía una riqueza de propiedad total de \$168, 407,403; riqueza final por cada estudiante de \$30,776 y riqueza de estudiante por cada WADA de \$19,732.
- En el 2003–04, el 49.2 por ciento de los gastos reales totales correspondieron a la instrucción; 56 por ciento de los gastos de operación reales correspondieron a la instrucción (excluyendo el servicio de la deuda y los gastos de capital) y la proporción de gastos de instrucción (fondos generales) se reportó en 61 por ciento.

En los capítulos siguientes se presenta un resumen de los logros del distrito, las conclusiones y las recomendaciones numeradas. Las explicaciones detalladas de los logros y las conclusiones, así como de las recomendaciones, se presentan después del resumen e incluyen informes del impacto fiscal.

Al final de los capítulos, la referencia a un número de página identifica dónde puede encontrar información general adicional para el tema del capítulo. Cada capítulo concluye con una tabla del impacto fiscal en la que se presenta las recomendaciones del capítulo y los ahorros o costos correspondientes a los años 2007–08 a 2011–15.

Después de los capítulos se brindan apéndices con información general, comentarios de las reuniones abiertas a la comunidad, reuniones de los grupos de enfoque y los resultados de las encuestas del distrito realizadas por el equipo de revisión.

En la tabla siguiente se muestra un resumen del impacto fiscal de todas las 80 recomendaciones contenidas en el informe.

**IMPACTO FISCAL**

	<b>2007-08</b>	<b>2008-09</b>	<b>2009-10</b>	<b>2010-11</b>	<b>2011-12</b>	<b>(COSTOS) AHORROS TOTALES EN 5 AÑOS</b>	<b>(COSTOS) AHORROS UNA SOLA VEZ</b>
Ahorros brutos	\$2,338,965	\$2,338,965	\$2,338,965	\$2,338,965	\$2,338,965	\$11,694,825	\$0
Costos brutos	(\$808,191)	(\$790,266)	(\$786,066)	(\$621,832)	(\$621,832)	(\$3,628,187)	(\$128,149)
<b>TOTAL</b>	<b>\$1,530,774</b>	<b>\$1,548,699</b>	<b>\$1,552,899</b>	<b>\$1,717,133</b>	<b>\$1,717,133</b>	<b>\$8,066,638</b>	<b>(\$128,149)</b>