

MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORÍA INTERNA

Informe No. 01-2019

Análisis del Control Interno en los procesos de Confección de Planillas y Aplicación de Pluses Salariales a los Funcionarios Municipales.

Marzo del 2019.



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

Resumen Ejecutivo

Este estudio de auditoría atiende el punto 6 del Plan Anual para el año 2018, mediante el cual se programó la evaluación financiera del proceso de confección de planillas y la adjudicación de pluses salariales a los empleados de la Municipalidad.

Como parte de los resultados obtenidos se logro determinar que le Departamento de Recursos Humanos carece de un sistema de información integrado, que integre los diferentes procesos que se ejecutan en ese departamento, mismo que coadyuvaría a que el riesgo de error humano sea menor y facilitaría a los usuarios en sus labores cotidianas.

Asimismo, se comprobó mediante la revisión de una prueba selectiva de las planillas del período 2017, que no existieron inconsistencias de importancia relativa en el cálculo de los pluses salariales, tales como el reconocimiento de anualidades, quinquenios, pago de dedicación exclusiva o prohibición, carrera profesional, riesgo insalubre, aumentos salariales, deducciones de ley, entre otros.

Debido a las debilidades detectadas, esta Auditoría Interna, con fundamento en lo que establece el artículo 37 de la Ley General de Control Interno No. 8292, se sugiere al Concejo Municipal oportunidades de mejora para subsanar la deficiencia detectada.



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. Origen del Estudio.

Este estudio de auditoría se realizó en atención al Plan Anual de la Auditoría de esta Municipalidad para el año 2018 y en cumplimiento de lo que establece el Artículo 41 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de la Municipalidad de Montes de Oca¹, así como de los Artículos 22 y 39 de la Ley General de Control Interno No. 8292².

Este estudio de auditoría atiende el punto 6 del Plan Anual para el año 2018, mediante el cual se programó la evaluación financiera del proceso de confección de planillas y la adjudicación de pluses salariales a los empleados de la Municipalidad.

Es preciso recordar que el jerarca y los titulares subordinados deben considerar en todos sus extremos lo estipulado en los artículos 36, 37 y 38 de la Ley General de Control Interno No. 8292, en lo que se refiere a sus deberes en el trámite de informes de auditoría, y en especial de los plazos que deben observarse para la implantación de las recomendaciones.

Por su parte, se cursa advertencia sobre lo indicado en el artículo 39 de la citada Ley, que establece lo siguiente: *“El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios”*.

1.2. Responsabilidad de la Administración.

La veracidad y exactitud de los datos contenidos en la generación de la información y la documentación que sustentó el estudio relacionado con la evaluación del proceso de confección de planillas y la adjudicación de pluses salariales a los funcionarios municipales, es responsabilidad de la Administración Activa y en este caso del jerarca y de los titulares subordinados.

La responsabilidad de esta Auditoría Interna consistió en emitir un informe sobre las gestiones evaluadas, de acuerdo con normas, principios, métodos y técnicas de Auditoría Generalmente Aceptadas.

¹ Publicado en La Gaceta No. 10 del martes 15 de enero del 2008.

² Publicada en La Gaceta No. 169 del miércoles 04 de setiembre del 2002.



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

1.3. Objetivos del Estudio.

El Informe contiene los siguientes objetivos:

1.3.1. Objetivos del estudio:

- Determinar si los procesos de elaboración de planillas y adjudicación de los pluses salariales de los funcionarios municipales cumplen con las condiciones de seguridad y control interno pertinentes.
- Comprobar la confiabilidad, validez y suficiencia del control interno en el proceso de elaboración y calculo de las planillas municipales.

1.4. Aspectos y Alcances del Estudio.

El estudio abarcó el período comprendido desde el 01 de enero del 2017 hasta el 31 de diciembre del 2017, ampliándose en aquellos casos en que se consideró necesario.

Para la realización del trabajo de campo, se tomó una muestra estadística del total de empleados municipales para realizar las verificaciones de su salario mensual. La Auditoría Interna está facultada para utilizar técnicas de muestreo para la obtención de su evidencia. Al respecto, la Norma 204. Examen, contenida en las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (NGASP-2014) señala lo siguiente:

“02. El auditor debe utilizar los métodos estadísticos que correspondan para la selección y análisis de muestras, dependiendo del objetivo y el alcance de la auditoría”.

La muestra tuvo un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del 10%. Para lo anterior, se utilizó la fórmula de muestreo sin reemplazo de poblaciones finitas. De esta forma, de un total de 248 colaboradores, la muestra fue de 58 funcionarios.

En el anexo número 1 se indica el nombre de los funcionarios municipales que fueron sujetos a revisión por parte de esta Auditoría Interna. En la muestra seleccionada se consideraron funcionarios que representan a todos los puestos de la Municipalidad, a saber:

- Alcalde
- Auditor Interno
- Directores de Área
- Profesionales 2-D, 2-A, 1-C, 1-B y 1-A
- Técnicos Calificados 1-A, 1-B, 2-A y 2-B
- Operadores Calificados 1-A, 1-B, 1-C, 2-A, 2-B, 2-C y 2-D

Con respecto a la forma de cálculo de la planilla, la Sra. Lorena Martínez Barahona, técnico calificado 2-B funcionaria del Departamento de Recursos Humanos procedió a detallar el cálculo de la siguiente manera:



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

“Monto de Salario que equivale a la remuneración total que recibe el trabajador; salario base (establecido en la escala de salarios como pago de la prestación de servicios al ingresar al desempeño de su cargo fijado por jornada de trabajo y para el período de un mes calendario), anualidades y quinquenios, porcentajes por horas extras, riesgos de insalubridad, días feriados y asuetos, descanso semanales y cualquier otro ingreso que perciba el servidor municipal a cambios de los servicios prestados (Salario Escolar, riesgo por insalubridad, dedicación exclusiva, carrera profesional). La modalidad de pago se cuantifica de 365 días/año o 366 días/año si el año es bisiesto. Todos los días del mes, incluyendo el descanso semanal y feriados quedan pagados dentro del salario. La frecuencia de pago es semanal y se le cancelan 7 días/semana. En Oficio 0129 de octubre de 1997, la Contraloría General de la República, indicó que la forma de pago es de 12 meses y no de 13 meses, para lo cual se aprobó un factor de ajuste a los salarios de 1.0833 y se ajustó el número de semanas; año no bisiesto = $365\text{días}/7 = 52.143$ semanas o año bisiesto = $366/7\text{días} = 52.286$ semanas. La fijación del salario base es de conformidad con el artículo 120 y 122 del Código Municipal y Artículo 19, siguientes y concordantes del Reglamento Autónomo de Servicios”.

A partir de la descripción detallada de la forma de calcular la planilla de los empleados municipales, se procedió a aplicar los procedimientos de auditoría pertinentes.

De esta forma, el estudio se realizó de acuerdo con la normativa jurídica aplicable según las circunstancias, con la normativa técnica que rige la materia y las directrices emitidas por la Contraloría General de la República, en las “Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el sector público” (Resolución R-DC-119-2009)³, y las “Normas Generales de Auditoría para el Sector Público⁴”.

1.5. Comunicación de Resultados.

El presente Informe fue comentado y discutido en una reunión celebrada el día 09 de abril del 2019, en presencia del Señor Marcel Soler Rubio, Alcalde Municipal, la Licenciada. Sofía Guzmán Moreno, Directora Administrativa; Licenciado. Erick Morales Reyes, Jefe del Departamento de Recursos. Por su parte, estuvieron presentes en la reunión los miembros de la Auditoría Interna Municipal.

Esta comunicación se realizó en cumplimiento de la Norma 205.08 denominada: Comunicación de Resultados, contenida en las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, que cita: *“El auditor debe efectuar una conferencia final con la Administración de la entidad u órgano auditado y con los responsables de poner en práctica las recomendaciones o disposiciones, antes de emitir el Informe Definitivo, con el fin de exponer los resultados,*

³ Publicado en La Gaceta No. 28 del miércoles 10 de febrero del 2010.

⁴ Publicado en La Gaceta No. 184 del 25 de setiembre del 2014.



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

conclusiones y disposiciones o recomendaciones de la auditoría, de conformidad con lo establecido por las políticas y procedimientos de la organización de auditoría”.

En esa reunión se indicó la importancia de conocer los puntos de vista, comentarios u opiniones de los funcionarios responsables, no obstante se dejó en claro que si fuera el caso, y a criterio de la Auditoría Interna, dichos comentarios podrían ser incorporados total o parcialmente en el Informe, y si estos fueran por escrito, archivarlos en los papeles de trabajo.

2. RESULTADOS DEL ESTUDIO.

2.1.Carencia de un sistema integrado para el cálculo de la Planilla Municipal.

Condición:

Actualmente la Municipalidad confecciona las planillas mediante el sistema denominado S.I.R.E.H elaborado por el Departamento de tecnologías de información, el cual presenta una serie de limitaciones para su ejecución:

- Los cálculos de los pluses salariales hay que realizarlos manualmente. (anualidades, quinquenios, etc.)
- El sistema solo puede ser utilizado en una computadora, por lo que cual no puede ser utilizado por varios usuarios en forma simultánea. Situación que genera atrasos en otros procedimientos del Departamento de Recursos Humanos, como la confección de acciones de personal, constancias salariales y certificaciones de tiempo laborado.

Sobre este tema se le consulto al Departamento de Recursos Humanos sobre la funcionabilidad y manejo del sistema indicando con oficio RRHH-OF-55-2019 lo siguiente:

Actualmente el sistema utilizado para la generación de planillas o nómina:

a) No cumple a cabalidad para llevar, ya que requerimos de una solución con respaldo y seguridad adecuado manejo de la información, el procesamiento no es ágil y demanda exactitud de los cálculos y debe ser integral por ejemplo estar relacionado entre otros que demanda la NICPS y otros módulos de recursos humanos saber la información personal de cada servidor(a) municipal, evaluación del desempeño, control de asistencia, histórico, no presenta alertas tales como vencimiento de incapacidades, nombramientos, no ofrece alternativas al usuario interno como por ejemplo servicios, datos históricos del costo de la planilla, no se pueden ser emisiones masivas por ejemplo en ajustes salariales y otros.

b) Actualmente presenta varias limitaciones tales como: No corre en Windows o sea es un sistema arcaico, se debe trasladar la data y si se copia o no se respalda, se puede perder toda la



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

información, es estacionario en una sola máquina de computo, por lo que no se puede trabajar en línea desde otras máquinas

c) No es un sistema integrado con otros módulos de la gestión del recurso humano así como otros sistemas de registro contable y presupuestario, no presenta alertas tales como vencimiento de incapacidades, nombramientos, etc.

d) Actualmente no se cumple con las normas de control interno, no garantiza seguridad, certeza ni respaldos y se presenta varios niveles de riesgo, asimismo no se cuenta con un Manual del Sistema, por lo que estamos independientemente de la colaboración, ya que el que lo conoce es la Jefatura, por lo que existe gran dependencia de la jefatura para realizar los ajustes requeridos.

Criterio:

La carencia de un sistema de información integrado en el Departamento de Recursos Humanos contraviene lo indicado en la Norma 5.1. Sistemas de Información de las Normas de Control Interno para el Sector Público la cual indica:

Norma 5.1.

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben disponer los elementos y condiciones necesarias para que de manera organizada, uniforme, consistente y oportuna se ejecuten las actividades de obtener, procesar, generar y comunicar, en forma eficaz, eficiente y económica, y con apego al bloque de legalidad, la información de la gestión institucional y otra de interés para la consecución de los objetivos institucionales. El conjunto de esos elementos y condiciones con las características y fines indicados, se denomina sistema de información, los cuales pueden instaurarse en forma manual, automatizada, o ambas”. Asimismo, la Norma 5.9. Tecnologías de Información, señala lo siguiente:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben propiciar el aprovechamiento de tecnologías de información que apoyen la gestión institucional mediante el manejo apropiado de la información y la implementación de soluciones ágiles y de amplio alcance. Para ello deben observar la normativa relacionada con las tecnologías de información, emitida por la CGR. En todo caso, deben instaurarse los mecanismos y procedimientos manuales que permitan garantizar razonablemente la operación continua y correcta de los sistemas de información”.

Además se debe de cumplir con lo dispuesto en las “Normas técnicas para la gestión y el control de las tecnologías de información”, (N-2-2007-CO-DFOE), aprobadas mediante resolución R-CO-26-2007 del 7 de junio de 2007, y publicadas en el Diario Oficial “La Gaceta” Nou 119 del 21 de junio de 2007.



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

Normas técnicas para la gestión y el control de las Tecnologías de Información

1.2 Gestión de la calidad La organización debe generar los productos y servicios de TI de conformidad con los requerimientos de sus usuarios con base en un enfoque de eficiencia y mejoramiento continuo.

1.3 Gestión de riesgos La organización debe responder adecuadamente a las amenazas que puedan afectar la gestión de las TI, mediante una gestión continua de riesgos que esté integrada al sistema específico de valoración del riesgo institucional y considere el marco normativo que le resulte aplicable.

3.3 Implementación de infraestructura tecnológica La organización debe adquirir, instalar y actualizar la infraestructura necesaria para soportar el software de conformidad con los modelos de arquitectura de información e infraestructura tecnológica y demás criterios establecidos. Como parte de ello debe considerar lo que resulte aplicable de la norma 3.1 anterior y los ajustes necesarios a la infraestructura actual.

Causa:

Actualmente se sigue utilizando el programa diseñado por el Departamento de Tecnologías de información en el año 1997, mismo que no ha seguido lo indicado por las Normas Técnicas y el control de la tecnologías de información, en cuanto al mejoramiento continua se refiere, ya que actualmente se tiene que rodar en una pantalla virtual en Windows xp.

No se cuenta con manuales de desarrollo y uso del programa de Recursos Humanos.

Efecto:

Aumenta la posibilidad de que el error humano sea más recurrente a la hora de alimentar el sistema manualmente.

Aumenta significativamente la dependencia en el funcionario que desarrollo el programa, pues solo él puede realizar revisiones y aplicaciones al programa, ya que solo esa persona conoce el sistema, situación que constituye un debilitamiento de Control Interno.

2.2. Sobre el calculo de la planilla y sustento en las acciones de personal.

Condición:

De la revisión y cálculos aritméticos efectuados por el Departamento de Recursos Humanos para el salario de los funcionarios tales como : anualidad, aumento semestral, reconocimiento de puntos de carrera municipal, esta Auditoria interna pudo verificar que los mismos se



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

encuentran documentados en los expedientes de personal. Por otra parte mediante la revisión y cálculos aritméticos se corroboró que los mismos son acordes con la normativa actual de salarios de esta Municipalidad.

Para la realización del estudio se tomó una muestra de 10 semanas laboradas (de las 52 semanas) que comprendió el período 2017. Las semanas que se tomaron para la llevar a cabo la revisión fueron las siguientes:

- Semana del 21 al 27 de enero.
- Semana del 11 al 17 de febrero.
- Semana del 25 al 31 de marzo.
- Semana del 15 al 21 de abril.
- Semana del 20 al 26 de mayo.
- Semana del 24 al 30 de junio.
- Semana del 15 al 21 de julio.
- Semana del 05 al 11 de agosto.
- Semana del 02 al 08 de setiembre.
- Semana del 14 al 20 de octubre.
- Semana del 11 al 17 de noviembre.

Esta Auditoría efectuó la revisión exhaustiva de las planillas de los empleados municipales sujetos a revisión del período 2017, procediendo a la comprobación del cálculo adecuado de los salarios semanales, las deducciones de ley realizadas, así como de los pluses salariales.

Para llevar a cabo esta labor, se revisaron las planillas semanales descritas anteriormente, se solicitó al Departamento de Recursos Humanos la relación de puestos del primer y segundo semestre del periodo 2017, se procedió a revisar las acciones de personal contenidas en los expedientes de los 68 funcionarios.

Criterio:

La Norma No. 4.4.1 denominada: Documentación y registro de la gestión institucional, contenida en las Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE)⁵, indica lo siguiente:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer las medidas pertinentes para que los actos de la gestión institucional, sus resultados y otros eventos relevantes, se registren y documenten en el lapso adecuado y conveniente, y se garanticen razonablemente la confidencialidad y el acceso a la información pública, según corresponda”.

⁵ Publicada en La Gaceta No. 26 del 6 de febrero del 2009).



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

Causa:

Los diferentes movimientos de salarios del personal de esta Municipalidad se encuentran respaldados mediante acciones de personal en los expedientes administrativos. Por lo cual se comprobó que durante el periodo estudiado, no existe aumento o disminución de salarios a funcionarios que no estuviesen debidamente documentados en acciones de personal y documentos que justifican dichos cambios en los salarios de los funcionarios

Efecto:

Como parte del estudio, se pudo verificar los expedientes de personal, se encuentran que los documentos que respaldan los movimientos realizados en las planillas del personal de la Municipalidad los cambios se respaldan mediante acciones de personal, pudiéndose comprobar la veracidad de los cálculos aritméticos en las planillas revisadas mediante el muestreo realizado.

2.3. Cálculo de los pluses salariales a los funcionarios municipales.

Condición:

Mediante la revisión de una muestra selectiva de las planillas del período 2017, de funcionarios que ganan pluses salariales tales como: de riesgo insalubridad, Dedicación exclusiva, Prohibición, puntos de carrera municipal, anualidad, disponibilidad, quinquenios, no se encontraron inconsistencias de importancia relativa en el cálculo y asignación de estos pluses salariales.

Se verificó cada uno de los pluses otorgados tales como puntos de carrera profesional, se revisó el porcentaje otorgado a cada uno de los funcionarios por concepto de dedicación exclusiva y prohibición, según el grado académico que ostenta y la plaza que ocupan, se procedió a realizar el cálculo detallado por anualidades y quinquenios mediante la revisión de la fecha de ingreso en la relación de puestos vigente.

En la revisión efectuada, se encontró una diferencia de 26 colones por punto de carrera en el mes de mayo del año 2017, por lo que se procedió a solicitar al Departamento de Recursos Humanos 10 expedientes de profesionales adicionales, con el fin de ampliar la muestra y lograr determinar a qué obedeció esta diferencia.

El día 21 de febrero de 2018, en reunión efectuada con la señora Lorena Martínez Barahona, técnico calificada 2B del Departamento de Recursos Humanos, se confirmó que la diferencia obedeció al ajuste del 0,23% de aumento semestral que fue aprobado posteriormente por el



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

Concejo Municipal, por lo que se subsana la diferencia encontrada en los puntos de carrera profesional.

En cuanto a la supervisión y revisión de este procedimiento se pudo verificar que es realizada por el Licenciado Erick Morales Reyes, jefe del Departamento de Recursos Humanos y la Licenciada Sofia Guzmán Moreno, Directora Administrativa, ambos funcionarios llevan un control cruzado de las planillas para garantizar una adecuada revisión.

Criterio:

Reglamento de Normas Para Aplicación de la Carrera Procesional en la Municipalidad de Montes de Oca.

Artículo 1º- Denominase “Carrera Profesional” al incentivo económico aplicable a los funcionarios de nivel profesional que trabajan en la Municipalidad de Montes de Oca, concedida con base en sus grados académicos, posgrados adicionales al bachillerato universitario, capacitación recibida, capacitación impartida, experiencia profesional en instituciones del Estado, experiencia profesional en organismos internacionales, experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o para universitario y publicaciones realizadas.

Reglamento Autónomo de Servicios de la Municipalidad de Montes de Oca.

Artículo 89 De la Dedicación Exclusiva: Es el ejercicio profesional del servidor únicamente para la Municipalidad, por lo que no podrá ejercer de manera particular, remunerado o adhonorem, la profesión que sirve como requisito para desempeñar el puesto que ostenta, ni actividades relacionadas con ésta, con las excepciones que se señalan en el presente reglamento.

La Municipalidad otorga la compensación económica definida en el párrafo anterior, a aquellos funcionarios que se acojan voluntariamente a la Dedicación Exclusiva y obligatoriamente para los siguientes puestos profesionales en Derecho, Directores y Personal profesional en Auditoría.

Para tales efectos se otorgarán porcentajes sobre el salario base, de un 35% para los que poseen el grado académico de Bachiller Universitario, y un 55% para los que ostenten el grado de Licenciatura u otro superior.

Se contempla el establecimiento de una compensación económica que se denomina "Disponibilidad", destinada a darle continuidad al servicio público, en aquellos casos en donde por la índole del servicio y el cargo que desempeña el funcionario, la Administración así lo requiera.

Que esta compensación, por su naturaleza y fin que cumple, no puede generar derechos permanentes a ningún servidor, pues el disfrute está sujeto al desempeño temporal de necesidades institucionales de concederla bajo la modalidad contractual, para garantizar un servicio.

Que es necesario establecer un conjunto de normas que regulen el otorgamiento de este beneficio salarial, a fin de garantizar una correcta asignación y selección del personal que lo recibirá.



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

Ley de compensación por pago de Prohibición N.º 5867

Artículo 1.- Para el personal de la Administración Tributaria que, en razón de sus cargos, se encuentre sujeto a la prohibición contenida en el artículo 118 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios, excepto para los miembros del Tribunal Fiscal Administrativo, se establece la siguiente compensación económica sobre el salario base de la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública:

- a) Un sesenta y cinco por ciento (65%) para los profesionales en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.
- b) Un cuarenta y cinco por ciento (45%) para los egresados de programas de licenciatura o maestría.
- c) Un treinta por ciento (30%) para quienes sean bachilleres universitarios o hayan aprobado el cuarto año de la respectiva carrera universitaria.
- d) Un veinticinco por ciento (25%) para quienes hayan aprobado el tercer año universitario o cuenten con una preparación equivalente.

Causa:

No se observaron errores en los cálculos aritméticos ni incumplimiento de la normativa que regula el pago de salarios a los funcionarios municipales

Efecto:

Se observó el cumplimiento de la normativa técnica que rige la materia en cuanto a pago de los diferentes pluses salariales y cálculos aritméticos diligentes por parte de los funcionarios del Departamento de Recursos Humanos.

Cálculos de salarios precisos incluidos los pluses salariales los cuales se ven reflejados en las diferentes planillas verificadas tomadas en la muestra.

3. Conclusiones.

De conformidad con los resultados obtenidos en este informe y revisados los documentos pertinentes en materia de elaboración de planillas de los funcionarios municipales, se puede concluir que en la mayoría de los casos no existieron inconsistencias de importancia relativa en el cálculo de los pluses salariales, tales como el reconocimiento de anualidades, quinquenios, pago de dedicación exclusiva o prohibición, carrera profesional, riesgo insalubre, disponibilidad, aumentos salariales, deducciones de ley, entre otros. Por lo cual, existe actualmente un adecuado control interno del proceso. La prueba selectiva utilizada por esta Auditoría permite señalar con criterio suficiente la existencia de un grado de confiabilidad



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

razonable en los registros y transacciones realizadas en el proceso de elaboración y cálculo de las planillas municipales se efectuaron de manera adecuada.

El Departamento de Recursos Humanos carece de un sistema de información gerencial integrado. Por lo que muchos cálculos que se realizan en la planilla municipal son digitados manualmente y no en forma automática, ampliando la posibilidad de ocurrencia de errores humanos, como los mencionados en el punto 2.1 de este informe. Esto evidentemente se constituye en una situación de alto riesgo, debido a que los funcionarios del Departamento de Recursos Humanos efectúan cálculos, transacciones y pagos de la planilla, que involucran mucho dinero de la hacienda municipal.

En lo referente al cálculo y respaldo documental de los expedientes de personal, se logró determinar que los expedientes contienen los diferentes movimientos reflejados en las acciones de personal y actas de aprobación de la comisión de carrera profesional.

4. Recomendaciones.

4.1. Al Concejo Municipal.

- a) Solicitar al Alcalde Municipal, girar instrucciones al Departamento de Tecnologías de Información, para que elabore el Manual de usuario del sistema S.I.R.E.H actualmente utilizado por el Departamento de Recursos Humanos para la elaboración de las planillas del personal.
- b) Solicitar al Alcalde Municipal, que en un plazo máximo de 30 días hábiles a partir de la aprobación de este informe, gire las instrucciones pertinentes para que la Administración Municipal realice los estudios de mercado y se determine la posibilidad de adquirir un sistema de información gerencial que integre la información y automatice los cálculos de las planillas municipales, salvaguardando la información, y a su vez pueda ser utilizado simultáneamente por otros funcionarios del Departamento de Recursos Humanos, para la realización de otros procedimientos atinentes a la administración del personal.



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

Anexo No. 1. Lista de funcionarios municipales sujetos a revisión para el cálculo de las planillas del período 2017.

Muestra Planillas año 2017.

| | |
|----|----------------------------|
| 1 | Portilla Campos Patricia |
| 2 | Soler Rubio Marcel |
| 3 | Montero Sánchez Dubbia |
| 4 | Gutiérrez Chacón Carmen |
| 5 | Guadamuz Zúñiga Laura |
| 6 | Viales Vargas Viviana |
| 7 | Mena Valverde Alex Adrián |
| 8 | Pochet Barrantes Gabriela |
| 9 | Quesada Vargas Carmen |
| 10 | Tosso Ovaes Oscar |
| 11 | Diaz Peralta Cinthia |
| 12 | Alvarado Quesada Alejandra |
| 13 | Barahona Aguilar Grettell |
| 14 | Chaves Álvarez Martha |
| 15 | Solano Román Jeffrey |
| 16 | Martínez Barahona Lorena |
| 17 | Ceciliano Valverde Ronny |
| 18 | Cruz Brenes Francisco |
| 19 | Badilla Villalobos Ana Lía |



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

| | |
|----|--------------------------------|
| 20 | Bastos Salazar Fernando |
| 21 | Fernández Madrigal José |
| 22 | Mena González Enrique |
| 23 | Solís Gómez Heiner |
| 24 | Rivas Li Franklin |
| 25 | Pineda Zúñiga Benjamín |
| 26 | Obando Sánchez Raúl |
| 27 | Mora Delgado Marco Vinicio |
| 28 | Aguilar Jarquín Marco |
| 29 | Esquivel Castillo Miguel Ángel |
| 30 | Vargas Farrier Didier |
| 31 | Sánchez Salmerón Priscilla |
| 32 | Valverde Mata Mauricio |
| 33 | Caravaca Hernández Jeffry |
| 34 | Gutiérrez Chacón Freddy |
| 35 | Martínez Méndez José |
| 36 | Barrantes Suárez Emilio |
| 37 | González Arrieta Alvin |
| 38 | Lara Barquero Gustavo |
| 39 | Acuña Brenes Eduardo |



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

| | |
|----|-----------------------------|
| 40 | Quesada Bolaños Marvin |
| 41 | Céspedes Orozco Abner Luis |
| 42 | Marín Herrera Javier |
| 43 | Sánchez Montero Johnny |
| 44 | Bejarano Bermúdez Rafael |
| 45 | Calvo Castro Alfredo |
| 46 | Chacón Bejarano José Pablo |
| 47 | Fernández Rodríguez Leonel |
| 48 | Guzmán Montero Carlos |
| 49 | Marín Pereira Johnny |
| 50 | Pérez Cruz Gustavo |
| 51 | Salas Orozco Ismael |
| 52 | Zúñiga Guzmán Martin |
| 53 | Araya Jiménez Eduardo |
| 54 | Sánchez Padilla Luis |
| 55 | Corrales Chacón Jorge |
| 56 | Herrera Granados Rodolfo |
| 57 | Rodríguez Chinchilla Martin |
| 58 | Vega Chanto Roberto |



MUNICIPALIDAD DE MONTES DE OCA

AUDITORIA INTERNA

Anexo No. 2. Lista de funcionarios municipales que solicitaron para ampliar la muestra.

| | |
|----|---------------------------------|
| 1 | Víctor Portilla Madrigal |
| 2 | Aurora Madrigal Suarez |
| 3 | Héctor Bermúdez Víquez |
| 4 | Francisco Arias Muñoz |
| 5 | Johnny Barrios Fonseca |
| 6 | María Ester Obando Padilla |
| 7 | Rita Obando Araya |
| 8 | Verónica Miranda Alvarado |
| 9 | Ronny Fallas Salazar |
| 10 | Luis Guillermo Matarrita Zúñiga |