



San José, 26 mayo 2022

ECA-AI-31-2022

Carola Murillo Jiménez
Encargada Talento Humano
Ente Costarricense de Acreditación

ASUNTO: Revisión planillas y otros procesos relacionados a TH primer cuatrimestre 2022

Reciba un cordial saludo, de acuerdo con el Plan de Trabajo de la Auditoría Interna 2022, se ha procedido con la revisión al proceso denominado Administración de Salarios y otros vinculantes a Talento Humano.

Objetivo General

- Examinar el control interno y la gestión de la partida remuneraciones, en lo relativo al proceso de generación y pago de planilla, con el propósito de promover el uso correcto de los recursos de conformidad con lo indicado por la normativa técnica y jurídica que rige para este tema.
- Verificar objetivos relacionados a TH del Plan Estratégico vigente.

Procedimientos aplicados

- Determinar y analizar los objetivos y riesgos del Proceso de Planillas.
- Revisar la administración y control de los riesgos asociados en la administración de salarios, en relación con el pago y el destino específico.
- Verificar la pertinencia del pago de la partida de remuneraciones en relación con los puestos institucionales.
- Validar la información de los expedientes del personal.
- Acciones de Personal, vacaciones, Evaluaciones del Desempeño etc.
- Seguimiento a Declaraciones Juradas CGR
- Seguimiento estudio Clima Organizacional 2021
- Seguimiento informe auditoría No. 14-2021
- Verificar planillas pago vs. planilla CCSS
- Seguimiento POAI 2022 vinculante TH

De la revisión efectuada encontramos lo siguiente:



1. Ausencia de Evaluaciones del Desempeño al personal del ECA

Antecedentes

Mediante informe de auditoría No. 14-2021 fechado 23 abril 2021, se comunicó sobre la ausencia de la evaluación del desempeño a los funcionarios del ECA en los últimos años.

En línea con lo anterior, se le consultó a Carola Murillo quien desde enero 2022 funge como Encargada de Talento Humano, los siguientes aspectos relacionados a la Evaluación del Desempeño.

i. ¿Se realizó la Evaluación del Desempeño en el 2021?

Respuesta Talento Humano

“Se trabajó con la evaluación de Desempeño 270°(Jefe inmediato, colegas, subordinados) utilizando la herramienta de Google Forms.

Estamos en espera de conocer la retroalimentación que se les brindó a los colaboradores por parte de las jefaturas. Esta información la estamos construyendo con los informes y evidencias que deben enviarnos en esta semana”. (Pendiente de brindar el informe a la Auditoría Interna)

ii. Qué se va hacer en 2022? ¿Es funcional la herramienta vigente?

Respuesta de TH

“En este 2022 se está trabajando en la actualización de la nueva herramienta, ya que la que se tenía era una base de evaluación, pero se encontraron algunos errores de formulación y de la manera en que se aplicaba la evaluación de competencias. Por lo que se está recopilando el material para hacer una herramienta personalizada la cual se aplicará este mes de mayo 2022.”

iii. ¿Se les comunicó a los funcionarios la nota obtenida en la última evaluación realizada?

Respuesta de TH

“Estamos realizando el estudio de esta información (2021), en el momento que se cuente con la misma se hará el envío respectivo.

Para este 2022, se hará el procedimiento correspondiente, de información y retroalimentación para el personal evaluado.”



2- Ausencia del Convenio de Teletrabajo en expedientes de personal

No se encontró el Convenio de Teletrabajo de las siguientes funcionarias:

- Kristin Fernández
- Priscilla Chávez
- Graciela Delgado

Comentario de Carola Murillo

“En el caso de Priscilla Chaves el documento estaba pendiente de imprimir y archivar en el expediente. Los convenios de Graciela y Kristin ya fueron firmados y archivados en los expedientes.”

Conclusión

Se determinó la existencia de debilidades de control interno en lo que se refiere al archivo y conformación del expediente. por la ausencia del convenio que respalda la modalidad de teletrabajo.

Recomendación

- i. Proceder con la revisión de todos los expedientes de personal para asegurarse que contengan el convenio de teletrabajo.

3- Seguimiento a Objetivos Estratégicos vinculados a Talento Humano

Antecedentes

Talento Humano está vinculado al Eje estratégico Arquitectura de la Calidad mediante el objetivo denominado **“Fortalecer la competencia del capital humano desarrollando nuevas habilidades técnicas y conocimientos en calidad, evaluación de la conformidad y afines, tanto de forma individual como a nivel organizacional.”**

Dicho objetivo genera dos productos:

- 1- Acciones del Plan de Trabajo
- 2- Esquema de capacitación

Comentario de Carola Murillo

“Al cierre del I Trimestre 2022 de las 19 capacitaciones solicitadas, se llevaron a cabo y exitosamente las 19 solicitudes. Dentro de las cuales se destacan temas que vienen a brindar enriquecimiento, crecimiento y desarrollo en competencias propias de los puestos de nuestros colaboradores.”



Seguimiento del Área de Planificación Institucional

Según información suministrada por Ary Durán Encargada de Planificación Institucional los productos Acciones del Plan de Trabajo y Esquemas de Capacitación vinculados al Objetivo Estratégico de TH, obtuvieron una nota de cumplimiento del 81% y 100% respectivamente.

4- Estudio de Clima Organizacional

Otro aspecto que esta Auditoría Interna le da seguimiento es el estudio de Clima Organizacional realizado en el 2021. En línea con lo anterior, se le consultó Carola Murillo, sobre las acciones a realizar para este 2022 indicando lo siguiente:

“Se realizó el envío de los resultados de Clima a las jefaturas. Estas debían de hacer la retroalimentación al personal y por consiguiente enviar el reporte a TH. Más nos encontramos en la recopilación de los datos para evidenciar y conocer los procedimientos realizados. Lo anterior, se debe al cambio de Jefatura de Talento Humano que hubo a inicios de enero 2022 y ante el cual; se desconoce el proceder que se tuvo en cuanto a este tema.”

5- Alertas de la CGR por falta de presentación de Declaraciones Juradas de Bienes de algunos miembros de Junta Directiva del ECA

Esta Auditoría Interna ha recibido correos de alerta por parte de la CGR sobre incumplimientos en los plazos de presentación de las Declaraciones Juradas de Bienes, de algunos miembros de Junta Directiva del ECA, que están obligados a presentarla, tanto al inicio como al final de su gestión

La Ley 8422 contra la Corrupción y el enriquecimiento ilícito en su artículo 28 indica:

“Deber de informar sobre funcionarios sujetos a la declaración jurada. El director, el jefe o el encargado de la unidad de recursos humanos o de la oficina de personal de cada órgano o entidad pública, dentro de los ocho días hábiles siguientes a la designación o a la declaración de elección oficial del Tribunal Supremo de Elecciones, deberá informar a la Contraloría General de la República, sobre el nombre, las calidades y el domicilio exacto de los servidores que ocupan cargos que exijan presentar la declaración de la situación patrimonial, con la indicación de la fecha en que iniciaron sus funciones; también deberá informar por escrito al funcionario sobre su deber de cumplir con esa declaración.”

Oportunidad de mejora y seguimiento de TH

Esta Auditoría Interna mediante correo electrónico enviado el 14 marzo 2022, hizo de conocimiento a Carola Murillo, sobre el deber de informar a la CGR, de los servidores que deben presentar las declaraciones.



6- Ausencia de boleta vacaciones

Al inicio de la revisión por parte de esta AI no se logró ubicar las boletas de vacaciones de Kristin Fernández y Graciela Delgado correspondientes a las vacaciones de fin año 2021. Es importante indicar que en el control de vacaciones si aparece el rebajo de las vacaciones indicadas.

Comentario de TH

“La Boleta de Priscilla Chaves, ya está archivada en el expediente. La boleta de Graciela Delgado, se identificó y está en firma con la Gerencia para colocar en el expediente.”

Conclusión

Se determinó la existencia de debilidades de control interno en lo que se refiere al archivo y conformación del expediente. por la ausencia de boletas que respaldan el disfrute de vacaciones de las funcionarias indicadas anteriormente.

Conclusiones

- La Norma de Control Interno de la CGR, Ambiente de Control **2.4 Idoneidad del Personal** indica:

*“El personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas. Con ese propósito, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, **evaluación del desempeño**, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales”*,

En línea con lo anterior, la Evaluación del Desempeño es una herramienta que mide de forma objetiva e integral la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad del funcionario.

- **La norma de Control Interno 5.5 Archivo institucional** indica: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben implantar, comunicar, vigilar la aplicación y perfeccionar políticas y procedimientos de archivo apropiados para la preservación de los documentos e información que la institución deba conservar en virtud de su utilidad o por requerimiento técnico o jurídico.

Ente Costarricense de Acreditación

Auditoría Interna

Tel 2221 7222

Avenida 2, Calle 32 contiguo a la Embajada de España.

San José, Costa Rica.



- A.** Los hallazgos enumerados en el presente informe, son actividades permanentes y periódicas de seguimiento del área de Talento Humano, que deben atenderse de manera efectiva y oportuna.

El presente informe fue previamente analizado por Carola Murillo y contiene sus observaciones.

Cordialmente,

Edilberto Durán Rodríguez
Auditor Interno
Ente Costarricense de Acreditación

- c.c.** Dr./Ing. Fernando Vázquez Gerente General
Cynthia Jiménez Directora Administrativa
archivo