



Municipalidad de San Bartolomé Milpas Altas

Departamento de Sacatepéquez, Guatemala, C.A.

Unidad de Acceso a la Información Pública

Este documento digital recopila la información establecida en el **Decreto 57-2008** del Congreso de la República de Guatemala

Inciso 23

Si usted desea más información por favor escríbanos a informacionpublica@munisanbartolome.gob.gt



INFORME DE AUDITORIA

**MUNICIPALIDAD DE SAN
BARTOLOME MILPAS ALTAS
DEPARTAMENTO DE
SACATEPEQUEZ**

ABRIL 2019

ANTECEDENTES

El municipio de San Bartolomé Milpas , se encuentra a una distancia de 31.5 kilómetros de la cabecera departamental de la capital Ciudad de Guatemala.

La actividad económica que más se realiza en el municipio es la agricultura, ya que es la base fundamental económica de este municipio.

Entre los productos más cosechados que están en este municipio está la pera, la manzana y el maíz En relación a la auditoría a practicar, correspondiente a la gestión de recursos humanos de la municipalidad de San Bartolomé Milpas, se tiene como antecedente el pago de remuneraciones correspondiente al período del 1 de enero al 30 de abril de 2019 por un monto de Q.1,246,963.25 bajo el concepto contable de sueldos y salarios.

OBJETIVOS

GENERALES

- Se evaluó la adecuada realización de los procesos relacionados con el reclutamiento, selección, contratación, capacitación y evaluación del personal municipal.

ESPECIFICOS

- Se verificó el adecuado cumplimiento de los aspectos legales y normativos aplicables a los procesos relacionados con la gestión del recurso humano de la municipalidad.
- Se comprobó la legitimidad de la información presupuestaria y financiera relacionada con la gestión del recurso humano municipal.

ALCANCE

1. La auditoría de gestión de recursos humanos comprendió el período del 1 de enero al 30 de abril 2019.
2. Se realizaron pruebas de cumplimiento para la verificación del control interno de los procesos administrativos, operativos y financieros relacionados con el área.
3. Se realizaron pruebas sustantivas para verificar la fiabilidad de las cifras presentadas en la ejecución presupuestaria de egresos, así como en los estados financieros.
4. Durante la ejecución de las pruebas de cumplimiento de control interno y pruebas sustantivas, se verificó el cumplimiento adecuado de leyes, normas, reglamentos y otros aplicables al área de recursos humanos.

Otras Actividades Realizadas

Como parte fundamental a las funciones de la Unidad de Auditoría Interna Municipal -UDAIM-, se efectuó algunas acciones como las siguientes:

- Asesoría en temas administrativos, financieros y legales a funcionarios y empleados municipales.
- Asesorar a personeros de la Dirección de Administración Financiera Integrada Municipal -DAFIM- en aspectos financieros y fiscales, cuando lo solicitaron.
- Capacitación en el Ramo de Control Interno en las áreas de riesgo de la municipalidad.
- Seguimiento de conformación de expedientes de obras.

INFORMACION EXAMINADA

La información examinada en la auditoría de mérito consistió básicamente en pruebas selectivas de lo siguiente:

1. Nóminas de pago del personal permanente y por contrato.
2. Copias de cheques voucher de pagos de sueldos y salarios, así como honorarios del personal.
3. Contratos del personal temporal.
4. Facturas de pago emitidas por el personal por contrato 029

NOTAS A LA INFORMACION EXAMINADA

GASTO POR PAGO DE REMUNERACIONES

En el período del 1 de enero al 30 de abril de 2019, la municipalidad erogó la cantidad de Q.1,246,963.25 bajo el concepto de remuneraciones, el cual comprende distintos pagos relacionados al personal permanente y de contrato.

Lo anterior, con resultados satisfactorios.

REVISION DE EXPEDIENTES

En las muestras seleccionadas se observa que los expedientes están completos.

HALLAZGOS DE DEFICIENCIAS DE CONTROL INTERNO

Hallazgo No.1

Falta de programas de capacitación al personal

Condición

De acuerdo con las evaluaciones realizadas, se constató que en la municipalidad no existen programas de capacitación dirigidos a potencializar las capacidades de su recurso humano.

Criterio

Las Normas Generales de Control Interno Gubernamental, emitidas por la Contraloría General de Cuentas y aprobadas mediante Acuerdo 09-03, en el grupo 3 Normas Aplicables a la Administración de Personal, en sus numerales 3.4 y 3.5 establecen respectivamente la obligación de todas las entidades públicas de diseñar programas de inducción para el personal de nuevo ingreso y el diseño de programas anuales de capacitación continua para todo el personal.

Causa

Falta de interés por parte de las autoridades municipales por impulsar este tipo de actividades en beneficio del personal y de la propia institución.

Efecto

Desmotivación y desaprovechamiento por parte del personal de poder obtener los conocimientos necesarios para coadyuvar a desempeñar de una manera más eficiente sus labores.

Recomendación

Las Autoridades Superiores de la municipalidad deben considerar como parte de sus políticas de gobierno municipal, la atención de este aspecto como parte de la gestión del recurso humano, ordenando a los funcionarios responsables la implementación de programas de inducción y capacitación al personal.

Hallazgo No. 2

Falta de aplicación de evaluaciones de desempeño del personal

Condición

De acuerdo con las evaluaciones y pruebas aplicadas en la auditoría de mérito, se comprobó que en la municipalidad no se realizan evaluaciones periódicas sobre el desempeño del personal al servicio de la misma.

Criterio

Las Normas Generales de Control Interno Gubernamental, emitidas y aprobadas por la Contraloría General de Cuentas mediante Acuerdo 09-03, establecen en su numeral 3.6 de las Normas Aplicables a la Administración de Personal, lo relativo a la Evaluación y Promoción de la siguiente forma: "**La máxima autoridad de cada ente público debe dictar las políticas para evaluar el desempeño del personal, cuyo resultado permita su promoción.** Cada jefe de unidad administrativa deberá evaluar en forma periódica el rendimiento del personal a su cargo, de acuerdo a los Manuales de Funciones. Además, deberá observarse que la evaluación del desempeño sea superior a los parámetros establecidos en la programación de las metas presupuestarias. También la Ley de Servicio Municipal contenida en el Decreto No. 1-87 establece en su artículo 55 la obligación de las autoridades nominadoras a evaluar el desempeño de los trabajadores municipales que dependan de ellos.

Causa

Falta de atención del funcionario encargado de la gestión de recursos humanos en el cumplimiento de este aspecto legal y normativo.

Efecto

En un momento dado no podría contarse con los elementos de juicio necesarios para la toma de decisiones en casos de promoción del personal.

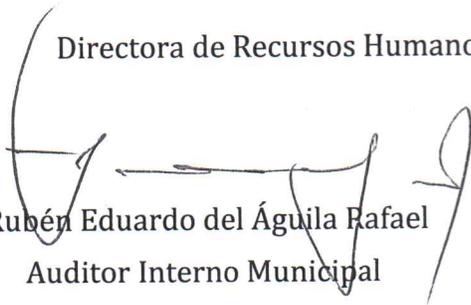
Recomendación

El Alcalde Municipal debe girar instrucciones al encargado de la gestión de recursos humanos a efecto que tome en cuenta este incumplimiento legal y normativo y se apliquen de manera periódica las evaluaciones del desempeño correspondientes a todo el personal al servicio de la municipalidad.

DETALLE DE FUNCIONARIOS Y PERSONAL RESPONSABLE DE LA ENTIDAD AUDITADA

No. Nombre

Directora de Recursos Humanos



Rubén Eduardo del Águila Rafael
Auditor Interno Municipal