



ACAJUTLA
GOBIERNO MUNICIPAL

AUDITORÍA INTERNA

ALCALDÍA MUNICIPAL DE ACAJUTLA, DEPARTAMENTO DE SONSONATE

UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA



**INFORME DE EXAMEN ESPECIAL A LA UNIDAD DE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA
MUNICIPALIDAD DE ACAJUTLA, DEPARTAMENTO DE
SONSONATE, POR EL PERIODO DEL 01 DE ENERO AL 30
DE JUNIO DE 2021.**

ACAJUTLA, 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021



ÍNDICE

I.	PÁRRAFO INTRODUCTORIO	1
II.	OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA	1
2.1	Objetivo General.....	1
2.2	Objetivos Específicos	1
III.	ALCANCE DE LA AUDITORÍA.....	1
IV.	PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA APLICADOS	2
V.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....	3
VI.	SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES DE AUDITORÍAS ANTERIORES.	13
VII.	RECOMENDACIONES	13
VIII.	CONCLUSIÓN	13
IX.	PÁRRAFO ACLARATORIO	13



Señores

Honorable Concejo Municipal de Acajutla,

Departamento de Sonsonate

Presente

I. PÁRRAFO INTRODUCTORIO

El presente informe contiene los resultados de Examen Especial a la Unidad de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad de Acajutla, Departamento de Sonsonate, por el Periodo del 01 de Enero al 30 de Junio de 2021. La auditoría fue realizada en cumplimiento a los Artículos 30 y 31 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República, a las Normas de Auditoría Interna del Sector Gubernamental, emitidas por la Corte de Cuentas de la República.

II. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA

2.1 Objetivo General

Examinar el cumplimiento de la normativa legal y técnica aplicable a la Unidad de Gestión del Talento Humano.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Comprobar la adecuada aplicación de los descuentos legales.
- b) Verificar que exista cumplimiento de las obligaciones legales aplicables al área.
- c) Comprobar la adecuada aplicación de descuentos por llegadas tardías y permisos sin goce de sueldo.

III. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

Realicé Examen Especial a la Unidad de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad de Acajutla, departamento de Sonsonate, por el Periodo del 01 de Enero al 30 de Junio de 2021, de conformidad con Normas de Auditoría Interna del Sector Gubernamental emitidas por la Corte de Cuentas de la República. Para tal efecto se aplicaron pruebas en las áreas identificadas como críticas, con base a procedimientos contenidos en el programa de auditoría y que responden a nuestros objetivos.



IV. PROCEDIMIENTOS DE AUDITORÍA APLICADOS

Los principales procedimientos de auditoría realizados para el cumplimiento de los objetivos de la auditoría fueron los siguientes:

1. Examiné las planillas de dietas de los miembros del Concejo Municipal, verificando lo siguiente:
 - a) Que exista cumplimiento en la aplicación de deducciones legales (ISSS, AFP e ISR).
 - b) Que las deducciones aplicadas sean enteradas a las instituciones respectivas.
 - c) Que lo devengado en concepto de dietas, no exceda del equivalente a cuatro sesiones al mes (Art. 46 C.M.).
 - d) Que el registro de asistencia esté firmado por todos los miembros del Concejo Municipal que asisten a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Solicité recálculo de impuesto sobre la renta del mes de junio, y verifiqué si la retención aplicada en dicho mes se realizó correctamente.
3. Solicité la planilla de salarios del mes Abril y Junio; seleccioné al azar una muestra de empleados de carácter permanente y comprobé si las deducciones legales (ISSS, AFP e ISR) se realizaron adecuadamente de conformidad a lo establecido en las respectivas leyes.
4. Solicité reporte de asistencia del personal; verifiqué las llegadas tardías y permisos sin goce de sueldo comprobando lo siguiente:
 - a) Que se haya elaborado informe mensual de descuentos por llegadas tardías y permisos sin goce de sueldo.
 - b) Que se haya aplicado el correspondiente descuento en la planilla de salarios.
 - c) Que se hayan solicitado por escrito los permisos sin goce de sueldo y a la vez se encuentren autorizados.
5. Solicité nómina de empleados Municipales, contratados a partir del mes de mayo de 2021. Verifiqué que los nombramientos constan en Acuerdos Municipales y que, además, se ha elaborado el expediente de cada uno que contenga la información requerida en el Artículo 8 y 11 del Reglamento Interno de Trabajo.



- a) Solicitud de empleo.
 - b) Currículum (personal de nuevo ingreso).
 - c) Fotocopia de Títulos y/o Diplomas.
 - d) Fotocopia de DUI.
 - e) Fotocopia de NIT.
 - f) Fotocopia del Carné del ISSS, AFP'S, INPEP o IPSFA.
 - g) Examen de sangre (sífilis) y pulmones otorgada por el Ministerio de Salud.
 - h) Solvencia de la PNC (para agentes del CAM).
 - i) Certificación de Antecedentes Penales (para agentes del CAM).
 - j) Licencia de portación de armas (para agentes del CAM).
6. Verifiqué si la normativa interna aplicable a la Unidad, tales como manuales, reglamentos, etc., se encuentran debidamente actualizados y aprobados por el Concejo Municipal.
7. Verifiqué si se ha realizado el nombramiento de la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal, establecida en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal Art. 18 y siguientes LCAM.

V. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

Como resultado de los procedimientos aplicados, determinamos las siguientes condiciones:

1. APLICACIÓN INDEBIDA DE DESCUENTO LEGAL.

Comprobé que existen regidores propietarios y suplentes a los que se les aplicó descuento de ISSS, AFP e INPEP no estando obligado a ello, sino solamente a la retención del 10% de anticipo de impuesto sobre la renta en dietas pagadas durante el mes de mayo del presente año, debido a que prestan sus servicios de manera permanente en otras entidades donde son sujetos a las respectivas retenciones legales, según detalle:

Nombre	Cargo	Descuento aplicado	
		ISSS	AFP/IPSFA
██████████	Regidor Propietario	\$ -	\$ 94.25
██████████	Regidor Propietario	\$ 30.00	\$ 94.25
██████████	Regidor Propietario	\$ -	\$ 78.00
██████████	Regidor Suplente	\$ -	\$ 94.25
██████████	Regidor Suplente	\$ 30.00	\$ 94.25



El Artículo 46 del Código Municipal, establece lo siguiente: “Los regidores, propietarios y suplentes, devengarán una remuneración por cada una de las sesiones previamente convocadas a las que asistan, las cuales no podrán exceder de cuatro al mes y cuyo valor será fijado por el Concejo de acuerdo a la capacidad económica del municipio. Al monto que resulte de la remuneración mensual indicada deberá efectuarse los descuentos correspondientes al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Sistema de Ahorro para Pensiones e Impuesto Sobre la Renta.

Los Regidores propietarios y suplentes, que simultáneamente desempeñen otro cargo o empleo en alguna entidad pública o privada, devengarán la remuneración en la forma y cuantía a que se refiere el inciso anterior, debiendo aplicárseles únicamente el descuento relativo al Impuesto Sobre la Renta”.

La deficiencia se originó debido a la falta de verificación oportuna de constancias laborales proporcionadas por la entidad pública o privada donde los Regidores propietarios y suplentes prestan sus servicios de manera permanente y son sujetos a las retenciones legales respectivas.

En consecuencia, se incumplen disposiciones legales relacionadas con la aplicación de descuentos legales.

COMENTARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

En nota de fecha 17 de septiembre de 2021, suscrito por la jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano, expresó:

Se les aplicó descuento de ISSS y AFP en la planilla de Dietas en el mes de Mayo, a los siguientes regidores:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Quienes se les solicitó la constancia laboral y la presentaron posteriormente de elaborada la planilla de Dietas de Mayo; por ello en el mes de Junio del presente año, ya no se les efectuó el descuento de ISSS y AFP, por tener otro empleo, de conformidad al Art. 46 del Código Municipal.

COMENTARIOS DEL AUDITOR

Analizados los comentarios y evidencia documental proporcionado por la Licenciada [REDACTED], jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano, se confirma la deficiencia al manifestar que les aplicó descuento de ISSS y AFP (e IPSFA) a los regidores a los cuales se alude y que habiendo solicitado la constancia laboral la presentaron después de haberse elaborado la planilla de dietas del mes de mayo.

Posterior a la lectura del Borrador de Informe, la jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano no presentó documentación de descargo ni comentarios adicionales, por lo tanto, la deficiencia se mantiene.

2. INADECUADA APLICACIÓN DE RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA EN EL MES DE JUNIO.

Comprobé que existe inadecuada aplicación del anticipo del impuesto sobre la renta en la retención efectuada a empleados Municipales, bajo subordinación o dependencia laboral, en el mes de junio de 2021, según recálculo de renta.

Nombre	Monto Sujeto	Primer Recálculo	Renta mes de junio		Diferencia	Comentarios
			Aplicada	Determin.		
[REDACTED]	\$ 2,797.36	\$ -	\$ 7.37	\$ -	\$ 7.37	Renta descontada de más en el mes de junio.
[REDACTED]	\$ 2,514.39	\$ -	\$ 18.67	\$ -	\$ 18.67	Renta descontada de más en el mes de junio.
[REDACTED]	\$ 3,896.96	\$ 212.70	\$ 65.52	\$ 66.09	\$ (0.57)	Renta descontada de menos en el mes de junio.

El Artículo 155 inciso primero del Código Tributario, en relación con la Retención por Servicios de Carácter Permanente, prescribe lo siguiente: “Toda persona natural o jurídica, sucesión y fideicomiso que pague o acredite a una persona natural domiciliada en la República, una cantidad en concepto de remuneración por servicios de carácter permanente, está obligada a retener el importe que como anticipo del Impuesto Sobre la Renta le corresponde, de acuerdo a las respectivas tablas de retención”.

El Decreto No. 95, referente a Tablas de Retención del Impuesto Sobre la Renta, establece en el Artículo 1 literal f) Recálculo de Retención: “Para determinar la retención de los meses de junio y diciembre, el agente de retención deberá realizar un recálculo considerando todas



las remuneraciones gravadas acumuladas a dichos meses, hayan sido objeto de retención o no. Para el procedimiento de recálculo, se utilizarán las siguientes tablas de retención”:

1) Para el mes de junio (Primer recálculo):

	Remuneraciones gravadas		% A APLICAR	SOBRE EL EXCESO DE:	MÁS CUOTA FIJA DE:
	DESDE	HASTA			
I TRAMO	\$ 0.01	\$ 2,832.00	SIN RETENCIÓN		
II TRAMO	\$ 2,832.01	\$ 5,371.44	10%	\$ 2,832.00	\$ 106.20
III TRAMO	\$ 5,371.45	\$ 12,228.60	20%	\$ 5,371.44	\$ 360.00
IV TRAMO	\$ 12,228.61	En adelante	30%	\$ 12,228.60	\$ 1,731.42

Para el primer recálculo de retención, se acumularán las remuneraciones gravadas obtenidas durante los meses de enero a junio y para el segundo recálculo se acumularán todas las remuneraciones gravadas obtenidas durante el ejercicio o período de imposición.

Al total de retención resultante de la aplicación de la tabla que corresponda, se le restará la sumatoria de las mismas efectuadas en los períodos mensuales anteriores, de enero a mayo para el primer recálculo y de enero a noviembre para el segundo recálculo, la diferencia positiva constituirá el valor a retener en el mes de junio o diciembre, según se trate del primer o segundo recálculo. Si la diferencia es negativa, no se retendrá valor alguno”.

La deficiencia se originó debido a que la persona a cargo de la elaboración de planillas aplicó descuento de renta a lo devengado en concepto de vacaciones previo a la aplicación del recálculo de impuesto sobre la renta para el mes de junio, así como a error de cálculo aritmético.

En consecuencia, se incumplen disposiciones legales aplicables.

COMENTARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

En nota de fecha 17 de septiembre de 2021, suscrito por la jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano, expresó:

En relación a nota REF. UGTH-21-8-1, enviado con fecha 14 de septiembre del presente año en el que solicita documentación de la unidad correspondiente al periodo del 01 de



Enero al 30 de Junio del 2021, de las observaciones preliminares, lo cual informo lo siguiente:

En lo referente a la aplicación del descuento de renta de los siguientes empleados: [REDACTED] y [REDACTED], se generó la planilla de vacaciones, se les aplicó descuento de renta; después que se incorporó en el cuadro del recálculo de renta, se verificó que no aplicaba descuento de renta, porque no llegaban al techo de los seis meses de recálculo de renta; pero se tomará en cuenta como renta descontada, porque ya se había aplicado el descuento. En el caso del empleado [REDACTED], por error involuntario se le descontó \$0.57 de menos, pero realizaremos el ajuste en el cuadro del recálculo de renta.

COMENTARIOS DEL AUDITOR

Analizados los comentarios proporcionados por la Licenciada [REDACTED], jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano y al no haber presentado documentación de descargo, se confirma la deficiencia al aceptar la aplicación indebida de retención de impuesto sobre la renta de [REDACTED] y [REDACTED] en el mes de junio, así como en el caso del señor [REDACTED] quien se le descontó de menos dicha retención.

Posterior a la lectura del Borrador de Informe, la jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano no presentó documentación de descargo ni comentarios adicionales, por lo tanto, la deficiencia se mantiene.

3. OMISIÓN EN LA APLICACIÓN DE DESCUENTO LEGAL.

Comprobé que la encargada de elaborar y presentar la planilla del Seguro Social no realizó la aplicación del descuento de Seguro Social, del señor [REDACTED], con cargo de Tesorero Municipal, y consecuentemente, no se enteró dicha cotización, durante el mes de junio.

El Artículo 29 inciso primero y tercero de la Ley del Seguro Social, cita lo siguiente: “Las cuotas que aportarán los patronos, los trabajadores y el Estado, destinadas a financiar el costo de las prestaciones y de la administración, se determinarán con base a la remuneración afecta al Seguro Social.



Para la cobertura del régimen general de salud y riesgos profesionales, el patrono aportará el siete punto cincuenta por ciento (7.50%) y el trabajador el tres por ciento (3%), de la referida remuneración. El Estado deberá aportar una cuota fija anual no menor de cinco millones de colones que será ajustada de acuerdo con los estudios actuariales, cada cinco años, y extraordinariamente, cuando sea necesario para el mantenimiento del equilibrio financiero del régimen”.

La deficiencia se originó debido a que por error no se reportó en la planilla del Seguro Social, las cotizaciones laboral y patronal correspondiente.

En consecuencia, la Municipalidad incurrirá en el pago de multa y recargo por no haberse enterado las cotizaciones oportunamente.

COMENTARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

En nota de fecha 17 de septiembre de 2021, suscrito por la jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano, expresó:

En relación a nota REF. UGTH-21-8-1, enviado con fecha 14 de septiembre del presente año en el que solicita documentación de la unidad correspondiente al periodo del 01 de Enero al 30 de Junio del 2021, de las observaciones preliminares, lo cual informo lo siguiente:

En lo referente al descuento del Seguro Social del empleado [REDACTED], el descuento se le realizó en la planilla de salario del mes de Junio; sin embargo al generar la planilla del sistema OVISSS, no aparece reportado debido a un error involuntario, ya se le asignó el número de afiliación de beneficiario y no de cotizante. Debido a lo anterior se ha enviado una nota al ISSS, informando sobre esta inconsistencia, en la cual se solicitará nos generen la planilla complementaria de dicho empleado y efectuar el pago respectivo por la cotización no enterada.

COMENTARIOS DEL AUDITOR

Analizados los comentarios y evidencia documental proporcionado por la Licenciada [REDACTED], jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano, se confirma la deficiencia al reconocer que si bien es cierto, se efectuó el descuento del Seguro Social en la planilla de salarios del mes de Junio a favor del señor [REDACTED], Tesorero Municipal, por error involuntario se le asignó el número de afiliación de beneficiario



y no de cotizante, dejando de enterar la cotización correspondiente y, en vista de lo anterior, en fecha 13 de septiembre del presente año se solicitó apoyo al ISSS para generar la planilla complementaria y enterar la cotización correspondiente; no obstante lo anterior, no se ha solventado la inconsistencia.

Posterior a la lectura del Borrador de Informe, la jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano no presentó documentación de descargo ni comentarios adicionales, por lo tanto, la deficiencia se mantiene.

4. FALTA DE ACTUALIZACIÓN DE NORMATIVA INTERNA APLICABLE.

Comprobé que la normativa interna aplicable a la Municipalidad, tales como Manuales, exigidos por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, y el Reglamento Interno de Trabajo fueron elaborados y aprobados por el Concejo Municipal periodo 2012 – 2015, excepto el Manual Regulator del Sistema Retributivo, que fue elaborado no así aprobado. No obstante lo anterior, dicha normativa no ha sido revisada y actualizada a la fecha.

N.º	Nombre del Documento	Acta Mpal. No.	Fecha de Aprobación	Acuerdo Mpal. No.	Comentarios
1	Manual de Políticas y Procedimientos para el Reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción y Rotación/Traslado de Personal.	4	21/1/2015	26	No se ha actualizado hasta la fecha desde que fue elaborado y aprobado.
2	Manual de Evaluación del Desempeño Laboral	4	21/1/2015	28	No se ha actualizado hasta la fecha desde que fue elaborado y aprobado.
3	Manual de Organización y Funciones	4	21/1/2015	29	Se encuentra en proceso de revisión y actualización.
4	Manual de Políticas, Planes y Programas de Capacitación	4	21/1/2015	27	No se ha actualizado hasta la fecha desde que fue elaborado y aprobado.
5	Manual Descriptor de Cargos y categorías	48	10/12/2014	12	Se encuentra en proceso de revisión y actualización.
6	Manual Regulator del Sistema Retributivo				Elaborado en enero de 2014, no ha sido aprobado.
7	Normas Técnicas de Control Interno Específicas de la Municipalidad de Acajutla				Mediante Acta No. 16 del 24/08/2021, Acuerdo No. 7, se nombró la comisión para dar seguimiento a la formulación del proyecto RNTCIE.
8	Reglamento Interno de Trabajo	1	8/1/2014	41	No se ha actualizado hasta la fecha desde que fue elaborado y aprobado.

El Artículo 81 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, señala: “Las Municipalidades y las demás Entidades Municipales están en la obligación de elaborar y aprobar manuales descriptores de cargos y categorías correspondientes a cada nivel y de requisitos



necesarios para su desempeño; manuales reguladores del sistema retributivo que contemple parámetros para la fijación de los salarios, complementos por ascensos de categoría y demás que fueren necesarios; manuales sobre políticas, planes y programas de capacitación y; manuales de evaluación del desempeño laboral de funcionarios y empleados”.

El Artículo 17 de las Normas Técnicas de Control Interno Específicas del Municipio de Acajutla NTCIE, señala lo siguiente: “EL Concejo Municipal y encargados de unidades, deben priorizar los riesgos identificados y valorados, para poder tomar las decisiones y acciones necesarias en cuanto a la generación o actualización de políticas, manuales, instructivos, reglamentos y procedimientos que permitan prevenir, disminuir o eliminar los riesgos institucionales”.

Asimismo, el Artículo 18 de las NTCIE, prescribe lo siguiente: “El Concejo Municipal, gerencias y jefaturas, deben diseñar políticas y procedimientos para las distintas áreas de la administración que garanticen razonablemente el cumplimiento del sistema de control interno, estableciendo a la vez procesos de documentación, actualización y divulgación efectivos de los mismos”.

La deficiencia se originó debido a que la Administración Municipal no ha priorizado la revisión y actualización periódica de la normativa interna aplicable a efecto de garantizar razonablemente el cumplimiento del Sistema de Control Interno.

En consecuencia, la Municipalidad carece de instrumentos técnicos actualizados que contribuyan al fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

COMENTARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

En nota de fecha 17 de septiembre de 2021, suscrito por la jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano, expresó:

En relación a nota REF. UGTH-21-8-1, enviado con fecha 14 de septiembre del presente año en el que solicita documentación de la unidad correspondiente al periodo del 01 de Enero al 30 de Junio del 2021, de las observaciones preliminares, lo cual informo lo siguiente:

Los manuales que establece la carrera administrativa Municipal, se ha revisado la normativa aplicable, para ello, ya se aprobó la estructura organizativa y también se están actualizando



los manuales de Organización y Funciones y el Manual Descriptor de Puestos y Categorías. Posteriormente se gestionará ante las autoridades superiores para actualizar los demás manuales, así como el reglamento interno de trabajo.

COMENTARIOS DEL AUDITOR

Analizados los comentarios vertidos por la Licenciada [REDACTED], jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano, quien manifiesta haberse aprobado la estructura organizativa y, en el caso de los Manuales de Organización y Funciones y el Descriptor de Puestos y Categorías se encuentran en proceso de actualización, no así los demás manuales exigidos por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y Reglamento Interno de Trabajo, los cuales no han sido revisados ni actualizados a la fecha.

Posterior a la lectura del Borrador de Informe, la jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano no presentó documentación de descargo ni comentarios adicionales, por lo tanto, la deficiencia se mantiene.

5. FALTA DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL.

Comprobé que no se realizó la elección de los representantes de los empleados públicos Municipales de la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal en los niveles de dirección y técnico, soporte administrativo y operativo, así como los respectivos suplentes.

El Artículo 18 inciso primero y quinto de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal LCAM, cita los siguiente: “Las Comisiones Municipales estarán integradas por un representante del Concejo Municipal, el Alcalde Municipal o su representante, un representante de los servidores públicos municipales de los niveles de dirección y técnico y un representante de los servidores públicos de los niveles de soporte administrativo y operativo.

Habrán un número igual de representantes suplentes, designados o electos de igual manera que los propietarios, que suplirán las vacantes ocasionales o permanentes de los respectivos propietarios”.

La deficiencia se originó debido a la falta de coordinación para convocar a los servidores públicos municipales de los diferentes niveles y realizar la elección de los representantes de estos.



En consecuencia, se incumplen disposiciones legales aplicables a la institución Municipal.

COMENTARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

En nota de fecha 17 de septiembre de 2021, suscrito por la jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano, expresó:

En relación a nota REF. UGTH-21-8-1, enviado con fecha 14 de septiembre del presente año en el que solicita documentación de la unidad correspondiente al periodo del 01 de Enero al 30 de Junio del 2021, de las observaciones preliminares, lo cual informo lo siguiente:

La elección de los representantes de la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal, por acuerdo del Concejo Mpal, se estableció que dicha comisión estará integrada por el Alcalde y su representante, así mismo la parte del Concejo Municipal.

Para elegir a los representantes de los empleados se convocó a asamblea general, pero dicha asamblea se declaró desierta porque no hubo quorum, ya que solo asistieron empleados del área administrativa y no del área operativa. Se coordinará con las autoridades superiores para programar nuevamente la asamblea para elegir a los representantes de los empleados.

COMENTARIOS DEL AUDITOR

Analizados los comentarios vertidos por la Licenciada [REDACTED], jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano, quien manifiesta que para la elección de los representantes de la Comisión de la Carrera Administrativa Municipal, se estableció mediante acuerdo del Concejo Municipal, que estaría integrada por el Alcalde y su representante y el representante del Concejo Municipal y suplente, los cuales ya fueron elegidos. En el mismo acuerdo, se designó a la Licda. [REDACTED], para que convoque, coordine y realice una Asamblea General de empleados comprendidos en la Carrera Administrativa Municipal, para que procedan a la elección de sus representantes. No obstante lo anterior, a la fecha, no se ha realizado la elección de los representantes de los servidores públicos Municipales de los niveles de dirección y técnico, así como de los niveles de soporte administrativo y operativo con los respectivos suplentes.



Posterior a la lectura del Borrador de Informe, la jefa de la Unidad de Gestión del Talento Humano no presentó documentación de descargo ni comentarios adicionales, por lo tanto, la deficiencia se mantiene.

VI. SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES DE AUDITORÍAS ANTERIORES.

El informe de Auditoría Financiera a la Municipalidad de Acajutla Departamento de Sonsonate, Correspondiente al Periodo del 01 de enero al 31 de diciembre de 2019, emitido por la Corte de Cuentas de la República, no contiene recomendaciones.

El Informe de Auditoría Financiera, del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2020, emitido por la firma Valiente y Asociados, no contiene recomendaciones.

Asimismo, El Informe de Examen Especial al Departamento de Recursos Humanos, por el Período del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2019, emitido por la Unidad de Auditoría Interna, no contiene recomendaciones, por tanto no efectuó seguimiento.

VII. RECOMENDACIONES

El presente informe de auditoría no contiene recomendaciones.

VIII. CONCLUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos al efectuar Examen Especial a la Unidad de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad de Acajutla, Departamento de Sonsonate, por el Periodo del 01 de Enero al 30 de Junio de 2021, se concluye que existen deficiencias de control interno, así como incumplimiento de disposiciones legales y técnicas durante el periodo auditado, las cuales están descritas en el romano V. Resultados de la Auditoría de este informe.

IX. PÁRRAFO ACLARATORIO

El presente informe contiene los resultados de Examen Especial a la Unidad de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad de Acajutla, Departamento de Sonsonate, por el Periodo del 01 de Enero al 30 de Junio de 2021, ha sido elaborado para informar al Concejo Municipal y a los funcionarios relacionados.



Acajutla, 30 de septiembre de 2021

DIOS UNIÓN LIBERTAD

Lic. Juan Carlos Vásquez García

Auditor Interno

“Esta es una versión pública a la cual se le ha suprimido la información confidencial o declarada reservada de conformidad con la Ley de Acceso a la Información Pública.”