

INFORME DE AUDITORIA INTERNA

AI-2018-Inf-05

**EVALUACION DEL PAGO DE INCENTIVOS Y COMPENSACIONES
SALARIALES AL PERSONAL PROFESIONAL DEL MUSEO NACIONAL DE
COSTA RICA**

ÓRGANO AL CUAL SE DIRIGE EL INFORME

Junta Administrativa del Museo Nacional

SETIEMBRE 2018

PRESENTACION

Este informe contiene el resultado de la evaluación efectuada sobre los incentivos y compensación salarial pagados a los funcionarios del Museo Nacional que cuentan con carrera administrativa

Nuestro trabajo se realizó de conformidad con el Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público, Resolución R-DC-119-2009 del 16 de diciembre de 2009 y de las Normas de Auditoría para el Sector Público (R-DC-64-2015).

La validez de la información contenida en el presente informe impreso, queda sujeto a la firma original del Auditor interno y el Auditor encargado del estudio, así como el sello de la Auditoría Interna del Museo Nacional de Costa Rica, o la firma digital de los Auditores suscribientes si el documento es electrónico.

Por la fecha de realización del presente estudio de auditoría, no se contemplan las nuevas disposiciones de contingencia emitidas en materia de incentivos salariales.

Asimismo, se aclara que existe un periodo prolongado entre la finalización del estudio y la presentación del informe de Auditoría, por cuanto se requirió realizar consultas jurídicas sobre el requisito de incorporación de un profesional graduado en Periodismo al respectivo Colegio Profesional, como requisito para el pago de la compensación económica por la prohibición del ejercicio liberal de su profesión.

Lic. Freddy Ant. Gutiérrez Rojas
AUDITOR INTERNO

Julio Madriz Fallas
AUDITOR



INDICE

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1.1 ORIGEN DEL ESTUDIO | 4 |
| 1.2 OBJETIVO DEL ESTUDIO | 4 |
| 1.3 ALCANCE | 4 |
| 1.4 ANTECEDENTES | 4 |
| 2. RESULTADOS DEL ESTUDIO | 6 |
| 2.1 CARRERA PROFESIONAL | 6 |
| 2.2 DEDICACIÓN EXCLUSIVA | 8 |
| 2.3 PROHIBICIÓN | 9 |
| 2.4 EXPEDIENTES | 14 |
| 3. CONCLUSIÓN | 17 |
| 4. RECOMENDACIONES. | 18 |
| 4.1 A LA JUNTA ADMINISTRATIVA | 18 |
| 5. APORTES DE LOS AUDITADOS | 19 |
| 6. DISPOSICIONES FINALES | 20 |

1. INTRODUCCIÓN

1.1. ORIGEN DEL ESTUDIO

El estudio es parte del plan de trabajo de la Auditoría Interna del período 2017 – 2018.

1.2 OBJETIVO DEL ESTUDIO

Verificar que los pagos de los incentivos y/o compensación salarial se apliquen de acuerdo a la normativa vigente en esta materia.

1.3 ALCANCE

El análisis comprende la evaluación de los procedimientos y controles realizadas por la Administración, así como la normativa aplicada, en el pago de incentivos y/o compensación salarial.

Dicho estudio abarca el período comprendido del 1° de enero al 31 de diciembre de 2017, ampliándose en los casos que fuese necesario.

1.4 ANTECEDENTES

El incentivo y/o compensación salarial reconoce a los funcionarios con grado profesional que presta sus servicios en las instituciones del Poder Ejecutivo y que cumplen con los requisitos señalados en las leyes, decretos y resoluciones vigentes que regulan estas materias.



En el caso del Museo Nacional se pagan los incentivos y compensación:

- ✓ Prohibición autorizados mediante leyes 8292 Ley General de Control Interno, 8422 Ley Contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, 7333 Reforma integral ley orgánica del Poder Judicial, 7097 Ley de Presupuesto;
- ✓ Dedicación Exclusiva Resolución DG-070-94 y/o DG-256-2009;
- ✓ Carrera Profesional DG-068-2008.

Para el período presupuestario 2017 los incentivos que se pagan funcionarios con grado profesional están distribuidos de la siguiente manera:

| INCENTIVO-COMPENSACIÓN SALARIAL | N° FUNCIONARIOS | PORCENTAJE |
|--|------------------------|-------------------|
| DEDICACION EXCLUSIVA | 50 | 55 |
| | 13 | 20 |
| PROHIBICIÓN | 11 | 65 |
| | 1 | 25 |
| CARRERA PROFESIONAL | 74 | ---- |

El monto presupuestado para estos rubros es de ¢426,487,930.63 lo que representa un 10.18% del presupuesto total para este período 2017.

2. RESULTADOS DEL ESTUDIO

2.1 CARRERA PROFESIONAL

Este incentivo económico reconoce el mérito del funcionario público de nivel profesional, que posea como mínimo el grado académico de bachiller universitario, que ocupe un puesto que requiera como mínimo ese grado y se constituye en otro de los beneficios económicos, por medio del cual, El Estado incentiva al servidor reconociéndole la superación académica y laboral adquirida que repercute, positivamente, en la eficiencia y efectividad de los servicios públicos prestados

De acuerdo al artículo 3 del capítulo I de la Resolución 064-2008 del día 28 de febrero de 2008, que regula este incentivo, los requisitos para optar por este beneficio son los siguientes:

- a) Ocupar un puesto, ya sea, en propiedad o interino, con una jornada no inferior al medio tiempo.
- b) Ocupar un puesto que exija el grado académico de Bachiller universitario, como mínimo y desempeñar labores profesionales acordes con la respectiva clasificación.
- c) Poseer, al menos, el grado de Bachiller Universitario que lo faculte para el desempeño del puesto, en una carrera propia o afín al área de actividad de dicho puesto.
- d) Cuando se trate de servidores provenientes de instituciones públicas, haber obtenido en la evaluación del año anterior al vigente, una nota igual o superior a "**Muy Bueno**" (o su equivalente). Se eximirá de este requisito a quienes, de conformidad con la ley, no requieren de evaluación del desempeño, así como aquellos que, por circunstancias legalmente justificadas, no hayan sido evaluados. En sustitución de los formularios de evaluación respectivos, se podrá aceptar la documentación que certifique las calificaciones correspondientes emitidas por la respectiva Oficina de Recursos Humanos, siempre que éstas se ajusten a la escala de calificaciones cualitativas o cuantitativas legalmente aprobadas por la Dirección General de Servicio Civil.



Este incentivo está compuesto por 7 factores:

- a. Grados y posgrados académicos
- b. Actividades de capacitación recibida
- c. Actividades de capacitación impartida
- d. Publicaciones realizadas
- e. Experiencia laboral de nivel profesional en instituciones publicas nacionales
- f. Experiencia laboral de nivel profesional en organismos internacionales.
- g. Experiencia docente en centros de enseñanza universitarios o para universitarios, públicos o privados.

En la revisión y examen de este incentivo, se seleccionó una muestra de 29 funcionarios de los 72 que reciben el beneficio (40% de la población total),

Se verificó que cada uno de los funcionarios cumplieran con los factores que componen este incentivo, para lo cual se cotejó con los documentos de los respectivos expedientes (Títulos profesionales, certificados de participación y aprovechamiento, constancias de lecciones impartidas, publicaciones, etc.)

Además, se comprobó que los expedientes contaran con:

- ↳ La solicitud de reconocimiento de carrera profesional por parte del funcionario,
- ↳ La evaluación del desempeño la cual debe tener como mínimo una calificación de Muy Bueno,
- ↳ La asignación del puntaje con la fecha de rige,
- ↳ La resolución respectiva y
- ↳ La acción de personal con las respectivas firmas y sellos correspondientes.

El resultado de la evaluación de la muestra revela que a los funcionarios que se les otorgó el incentivo, cumplieron con los requisitos según lo dispuesto por la resolución DG-064-2008 del 28 de febrero de 2008.



2.2 DEDICACIÓN EXCLUSIVA

El régimen de Dedicación Exclusiva, es de carácter facultativo fundamentado en el acuerdo de voluntades entre la Administración y el servidor. El contrato de Dedicación Exclusiva nace a la vida jurídica como una relación personalísima y bilateral en la que media un compromiso, entre la Administración y el servidor. Siendo entonces su naturaleza jurídica la de una relación contractual, que goza de bilateralidad y cuyo carácter es personalísimo y estrechamente relacionada y dependiente de la relación de servicio.

Al respecto el artículo 1 de la Resolución DG-254-2009 del 12 de agosto de 2009 establece en el artículo 1:

Artículo 1.- Se entiende por “Dedicación Exclusiva” el ejercicio profesional del funcionario únicamente para el órgano público que contrata sus servicios, lo cual demanda del mismo ostentar una carrera universitaria con el correspondiente grado académico y que se encuentre debidamente acreditada.

Se hizo una valoración sobre este plus salarial en el cual se revisó la documentación del expediente de la muestra seleccionada (20 funcionarios(as)).

De los resultados obtenidos se observaron los siguientes hechos:

1. 2 funcionarios se mantienen con el contrato original, en razón a que se rigen con la resolución del Servicio Civil 070-94.
2. Ocho funcionarios(as), se mantienen con prorrogas, de las cuales en algunos casos la última data desde el año 2000, en razón a que se rigen con la resolución del Servicio Civil 070-94.
3. Dos funcionarios que se les paga 20% dedicación exclusiva los cuales cumplen con los requisitos de tener título profesional, estar nombrados y laborar jornada completa; no obstante, no están incorporados al colegio respectivo. Tal es el caso de:
 - 3.1 Cinthia Solórzano Ortiz, bachiller en derecho la cual no está incorporada al respectivo colegio. Sobre este caso se debe indicar que dentro de los requisitos para estar incorporado al Colegio de Abogados se debe tener como mínimo el grado de licenciatura. Por lo que se le concede a la funcionaria el 20% de dedicación exclusiva en razón del grado de bachillerato que ostenta.



3.2 Alfredo Duncan, bachiller en Conservación y Restauración de Bienes Muebles, no existe Colegio Profesional que reúna este tipo de profesionales.

Con respecto a los dos primeros ítems donde aplica la resolución del Servicio Civil 070-94 y según lo indica la Licda. Ayleen Cerdas Villalobos, encargada de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos Auxiliar, tienen contratos por tiempo indefinido, pero cualquier variación en la condición de la persona o del puesto que se realice, pasan a regirse por la resolución del Servicio Civil DG-254-2009 que dicta que en cada contrato se debe establecer un principio y un fin a los contratos (artículo 6).

Según el examen llevado a cabo sobre este incentivo, se determinó que la documentación contenida en los respectivos expedientes cumple con la normativa legal y técnica que rige este incentivo.

2.3 PROHIBICIÓN

La prohibición para el ejercicio liberal de la profesión, consiste en una compensación económica que se reconoce por ley a los servidores incluidos expresamente en el ordenamiento jurídico que rige esta limitación, de manera que puedan dedicar sus servicios exclusivamente a la administración, a cambio de una remuneración económica establecida porcentualmente sobre el salario base de la respectiva escala de sueldos, en razón de la condición académica de cada servidor.

La Contraloría General de la República mediante oficio 4745 (CGR/DJ-0495) del 27 de abril de 2017 ha indicado:

“(…)

Ahora bien, interesa hacer hincapié que no basta con la mera existencia de una norma legal que establezca la prohibición y el pago compensatorio respectivo, toda vez que la aplicación válida de la figura y, su reconocimiento económico desde luego, requieren el cumplimiento simultáneo de tres requisitos fundamentales.



En primer término, el requisito funcional que consiste en estar nombrado en un cargo público sujeto legalmente a prohibición y, en ese sentido, pueden mencionarse entre otras la Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley N° 8 del 29 de noviembre de 1937 y sus reformas), la Ley de Compensación Económica por pago de prohibición (Ley N° 5867 del 15 de diciembre de 1975), la Ley General de Control Interno (Ley N° 8292 del 31 de julio de 2001), la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (Ley N° 8422 del 6 de octubre de 2004) y el Código de Normas y Procedimientos Tributarios (Ley N° 4755 del 3 de mayo de 1971), en las cuales se incluye un listado –a veces determinado o bien determinable- de puestos públicos sujetos a la restricción de interés.

Segundo el requisito académico, en el sentido que la persona debe poseer un grado académico que la acredite como profesional en determinada área del conocimiento, lo cual debe valorarse en cada caso en particular pues de cada disciplina depende, cuál es el grado académico necesario para ser considerado profesional. Esto último es especialmente importante, ya que no es válido generalizar la licenciatura como grado académico mínimo exigible en todos los casos, toda vez que existen profesiones para cuyo ejercicio liberal basta la obtención de un grado de bachiller.

Siempre ligado a este segundo requisito debe tenerse presente además, que se está ante la compensación por el no ejercicio de una profesión que debe calificarse como liberal, extremo que también debe analizarse en cada caso concreto y de manera individualizada según la disciplina que se trate, de ahí que si la persona no es profesional en el sentido estricto del término o si la profesión que se tiene no encuadra en la categoría de liberal, aun teniendo un grado académico en una disciplina determinada el reconocimiento económico sería totalmente impropio.

Finalmente, el requisito profesional que consiste en la aptitud legal para poder ejercer una profesión calificable –según ya se indicó- como liberal, lo cual incluye desde luego la incorporación profesional cuando así corresponda según el caso. Esto último se subraya con especial énfasis, ya que al igual y como sucede con el grado académico, la incorporación a un colegio profesional tampoco puede generalizarse como requisito obligatorio per se, habida cuenta que existen profesiones en las cuales la colegiatura no es obligatoria y otras que no cuentan siquiera con un colegio profesional.”

A partir del valor y naturaleza que ostenta el pago de este tipo de compensación, no es un simple estímulo o plus salarial, sino la compensación en términos económicos del costo de oportunidad que tiene para el profesional no ejercer en forma liberal su profesión y por ende dejar de percibir los ingresos adicionales que podría obtener en virtud de la contratación con otros clientes.

En este sentido y de acuerdo con el examen realizado a los expedientes de los funcionarios que reciben el pago de prohibición, se concluye que estos se ajustan al bloque normativo y técnico, por lo tanto, cumplen con los requisitos fundamentales funcional, académico y profesional dispuesto por la legislación y la jurisprudencia que regulan la materia.

Sobre esta evaluación realizada, un caso que llamó la atención de esta Auditoría es el de la Señora Rocío Fernández – Directora General, ya que por su profesión en “periodismo” se crea la duda si es requisito o no la incorporación al Colegio Profesional respectivo, ya que en el recurso de amparo tramitado bajo el expediente N° S-421-090, en el que la Sala Constitucional resuelve declarar con lugar dicho recurso mediante voto N° 02313 del 09 de mayo de 1995 al establecer en el por tanto que:

Se declara con lugar la acción y en consecuencia se anula el artículo 22 de la Ley N° 4420, de 22 setiembre de 1969. Esta sentencia es declarativa y sus efectos retroactivos a la fecha de vigencia de la norma anulada...

El artículo 22 derogado de la ley 4420 Ley del Colegio de Periodistas, disponía lo siguiente:

“Artículo 22. Las funciones de un periodista solo podrán ser realizadas por miembros inscritos en el Colegio.”

Es claro que al anularse el artículo 22 de la ley del Colegio de Periodistas da a estos profesionales la libertad de optar por la incorporación, puesto que se elimina la obligatoriedad de colegiarse, pero la duda surge de la interpretación del párrafo final del considerando VIII solo en los casos en que impida la libertad de expresión y el uso de los medios de comunicación social.



Textualmente el párrafo citado dicta:

Esta declaración no prejuzga ni alcanza lo relativo a la legitimidad de la existencia del Colegio de Periodistas de Costa Rica, ni tampoco hace relación a la profesión de periodista, por no tratarse de aspectos que, a la luz de lo reglado por la Ley de la Jurisdicción Constitucional, hayan estado en lo impugnado por el accionante, o estuvieran directa o indirectamente relacionados con lo decidido, toda vez que la colegiación obligatoria de periodistas solamente es ilegítima en cuanto impida (vid. OC-5-85¹) la libertad de expresión y el uso de los medios de comunicación social como instrumentos al servicio de aquélla y de la de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole.-

Con la finalidad de tener un panorama más amplio sobre este tema se le consultó tanto a la Asesoría Legal del Museo Nacional, como al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y Juventud sobre la procedencia del pago de Prohibición a la Señora Directora en virtud de que no se encuentra afiliada al colegio respectivo.

Al tener criterios divergentes los entes referenciados, se procedió a elevar la Consulta formal a la Contraloría General de la República en los siguientes términos:

¿Es requisito obligatorio para un funcionario público que ocupa un puesto en la Administración Pública como Director de una Entidad adscrita a un Ministerio y cubierto por el artículo 14 de la Ley No. 8422 - Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública- con formación profesional en periodismo estar debidamente incorporado y al día en su respectivo Colegio Profesional para poder ser beneficiario de la compensación económica establecida en el artículo No. 15 de la citada ley?

Mediante criterio CGR 13087-2018 (DJ-1224) del 13 de Setiembre de 2018, luego de un exhaustivo análisis el Ente Contralor concluye:

¹ Opinión Consultiva OC-085-85 del 13 de noviembre de 1985, Colegiación Obligatoria de Periodistas, Corte Interamericana de Derechos Humanos. De igual forma ver Pronunciamientos de la Procuraduría General de la República N° C-118-2003 del 29 de abril de 2003 y N° C-198-2003 del 25 de junio de 2003.



Por lo expuesto, analizados de forma conjunta los mencionados pronunciamientos que se han emitido por parte de ésta Contraloría General así como, también, por parte de la Procuraduría General de la República respecto de los requisitos y la procedencia del pago de la compensación económica establecida en el artículo 15 de la Ley 8422 junto con la resolución de la Sala Constitucional recién citada, se deben considerar los siguientes elementos para determinar si un funcionario público que ocupa un puesto en la Administración Pública como Director de una Entidad adscrita a un Ministerio y cubierto por el artículo 14 de la Ley No. 8422, puede ser beneficiario de la compensación económica establecida en el artículo No. 15 de la citada ley.

En primer término, debe tomarse en cuenta que con respecto a la inclusión de directores administrativos en el régimen de prohibición que establece la Ley No. 8422 en su artículo 14, se debe considerar que este cumpla con el perfil establecido, en el sentido de que el puesto regulado se refiere al más alto cargo de cada institución, no pudiendo extenderse más allá de lo específicamente determinado en nuestro ordenamiento jurídico.

En segundo lugar, se requiere el cumplimiento de tres requisitos de carácter obligatorio y que deben configurarse de manera simultánea:

Requisito funcional: *Consiste en estar nombrado en un cargo público sujeto legalmente a prohibición, en este caso a lo establecido en la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la función Pública.*

● ***Requisito académico:*** *El funcionario público debe poseer, un grado académico que lo acredite como profesional en determinada rama del conocimiento, lo cual debe valorarse en cada caso en particular pues de cada disciplina depende, cuál es ese grado académico necesario para ser considerado profesional. En ese sentido, no es válido generalizar la licenciatura como grado académico mínimo exigible en todos los casos, toda vez que existen profesiones para cuyo ejercicio liberal basta la obtención de un grado de bachiller. Por otra parte, debe tenerse presente que se está ante la compensación por el no ejercicio de una profesión que debe calificarse como liberal, extremo que también debe analizarse en cada caso concreto y de manera individualizada según la disciplina que se trate, de ahí que si la persona no es profesional en el sentido estricto del término o si la profesión que tiene no encuadra en la categoría de liberal, aun teniendo un grado académico en una disciplina determinada el reconocimiento económico sería improcedente.*



● **Requisito profesional:** *Consiste en la aptitud legal para poder ejercer una profesión calificable –según ya se indicó- como liberal, lo cual incluye desde luego la incorporación profesional cuando así corresponda según el caso. Esto último se subraya con especial énfasis, ya que al igual y como sucede con el grado académico, la incorporación a un colegio profesional tampoco puede generalizarse como requisito obligatorio per se, habida cuenta que existen profesiones en las cuales la colegiatura no es obligatoria y otras que no cuentan siquiera con un colegio profesional. **Al respecto, y vinculado con su consulta, se reitera lo indicado en el oficio No. DJ-3832-2010 del 14 de octubre de 2010, en cuanto a que “tratándose del periodismo la incorporación al colegio profesional no resulta obligatoria”, conforme a lo establecido en la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. OC-5/85 del 13 de noviembre de 1985 y la sentencia de la Sala Constitucional No. 2315 de las 16:18 horas del 9 de mayo de 1995.** (El resaltado no es del original)*

Como tercer aspecto, es importante acotar que el reconocimiento de prohibición implica un acto de disposición de recursos públicos, de ahí la obligación de todas las Administraciones Públicas de verificar bajo su entera responsabilidad, que los requisitos antes indicados se cumplan a cabalidad en todos los casos, lo cual resulta extensivo –no solamente- a quienes otorgan un reconocimiento a contrapelo del ordenamiento jurídico globalmente considerado, sino también a los que lo reciben y aquellos que deciden mantener en el tiempo un pago en contravención a la normativa aplicable.

De conformidad con lo anteriormente expuesto y en concordancia con el criterio de la Contraloría General de la República, se concluye que todos los expedientes analizados por esta Auditoría Interna de funcionarios del Museo Nacional de Costa Rica a los cuales se les paga la compensación económica por la prohibición del ejercicio liberal de su profesión cumplen con los requisitos fundamentales dispuestos por la legislación y la jurisprudencia que regulan la materia.

2.4 EXPEDIENTES

De la muestra seleccionada se observaron dos casos en los que existen errores de forma en la resolución por años de experiencia profesional tal es el caso de:



Leydi Bonilla Vargas

| RESOLUCION N° | PUNTOS | ACUMULADO | FECHA RIGE | DESCRIPCION | DEL | AL | ACCION DE PERSONAL | % | ESTATUS | N° FOLIO |
|-------------------|--------|-----------|------------|-----------------------------|----------|----------|--------------------|-----|-----------|----------|
| MCJD-DRH-050-2005 | 1.5 | 46 | 01/07/05 | 19° Experiencia Profesional | 01/07/04 | 01/07/05 | - | 100 | Excelente | 108 |
| MCJD-DRH-051-2006 | 1.5 | 47.5 | 01/07/06 | 20° Experiencia Profesional | 01/07/05 | 01/07/06 | - | 100 | Excelente | 109 |
| MCJD-DRH-057-2007 | 1.5 | 49 | 01/07/07 | 19° Experiencia Profesional | 01/07/05 | 01/07/06 | 168-2007 | 100 | Excelente | 113, 115 |
| MCJD-DRH-057-2008 | 1.5 | 51.5 | 01/07/08 | 20° Experiencia Profesional | 01/07/07 | 30/06/08 | 142-2008 | 100 | Excelente | 116, 121 |

Cecilia Pineda Calles

| RESOLUCION N° | PUNTOS | ACUMULADO | FECHA RIGE | DESCRIPCION | DEL | AL | ACCION DE PERSONAL | % | ESTATUS | N° FOLIO |
|------------------|--------|-----------|------------|-----------------------------|----------|----------|--------------------|-----|-----------|----------|
| MCJ-DRH-018-2008 | 1.5 | 65.5 | 01/01/08 | 17° Experiencia Profesional | 16/10/06 | 16/10/07 | 073-2008 | 100 | Excelente | 123, 126 |
| MCJ-DRH-019-2009 | 1.5 | 68 | 01/01/09 | 17° Experiencia Profesional | 16/10/07 | 16/10/08 | 057-2007 | 100 | Excelente | 127, 128 |

Como se puede observar en estos dos casos se da un error de digitación en la anotación de los años de experiencia profesional, estos datos fueron corregidos en forma manuscrita en una nota marginal en formulario respectivo.

Posteriormente en las acciones de personal siguientes se hizo la corrección respectiva en las que se muestran los datos correctos.

Algunos expedientes de personal no están foliados o presentan una numeración discontinua es decir se saltan la numeración, por ejemplo:

- Expediente de Leydi Bonilla Vargas, se salta la numeración del 67 al 85, no obstante, el orden cronológico de los documentos se ajusta en el tiempo.
- Francisco Corrales Ulloa, falta folio 244
- Lidilia Arias Chaverri, faltan los folios 43, 44

Estos puntos encontrados en los expedientes revelan debilidades en la administración y control de los documentos que sirven de soporte para el reconocimiento de los incentivos salariales.



Por lo tanto, estos deben contar con la exigencia técnica en la administración de documentos, así como mecanismos de control que permitan determinar a tiempo el extravío de alguna pieza del legajo respectivo.



3. CONCLUSIÓN

Los incentivos y compensación salarial son una manera de incentivar la excelencia en el empleo público por un parte y por otra asegurarse por parte del Estado que los funcionarios de nivel profesional dediquen sus conocimientos y habilidades al servicio exclusivo de las instituciones en las cuales laboran.

En este sentido a los profesionales a los que se les adjudica el incentivo o compensación correspondiente, deben cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias que según su naturaleza les corresponda (Carrera Profesional, Dedicación Exclusiva, Prohibición)

De conformidad con la evaluación efectuada a los expedientes, de la muestra seleccionada sobre el pago de incentivos y compensación salarial a los funcionarios de grado profesional, se concluye que los documentos relacionados que conforman dichos expedientes se apega a la normativa técnica y legal que los rige.

En lo que respecta al pago de la compensación económica de Prohibición por el ejercicio liberal de la profesión a la Directora General, Doña Rocío Fernández, éste se encuentra a derecho por estar la funcionaria exenta del requisito profesional² por tener formación en periodismo.

² Incorporación al Colegio Profesional respectivo



4. RECOMENDACIONES.

1. A LA JUNTA ADMINISTRATIVA

- 1.1. Solicitar a la Jefatura del Departamento de Administración y Finanzas como superior de la Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar, girar instrucciones al Coordinador, para que realice un examen de todos los expedientes de los funcionarios, a fin de determinar inconsistencias en la numeración consecutiva Y proceder a su rectificación inmediata. **(AI-2018-Inf-05-1)**
- 1.2. Solicitar a la Jefatura del Departamento de Administración y Finanzas como superior de la Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar, girar instrucciones al Coordinador, para que inicie un proceso de revisión de los expedientes para proceder de manera procedimental y según los principios y prácticas de control interno haciendo las correcciones respectivas. **(AI-2018-Inf-05-2)**
- 1.3. Solicitar a la Jefatura del Departamento de Administración y Finanzas como superior de la Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar, girar instrucciones al Coordinador, para que se limite por completo el uso de correcciones, tachaduras o borrones en los expedientes de personal. **(AI-2018-Inf-05-3)**
- 1.4. Solicitar a la Directora General del Museo Nacional de Costa Rica remitir copia del presente informe al Departamento de Gestión de Recursos Humanos de Ministerio de Cultura y Juventud **(AI-2018-Inf-05-4)**



5. APORTES DE LOS AUDITADOS

Los resultados del presente informe fueron expuestos el día Jueves 20 de Setiembre en la Sala de Sesiones de la Junta Administrativa ante la Señora Rocío Fernández S. – Directora General del Museo Nacional de Costa Rica.

En esta reunión la Señora Directora comentó:

- ↳ La Junta Administrativa ha acordado participar en los procesos de selección de personal del Museo Nacional de Costa Rica y ha acelerado el proceso de contratación del Jefe de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar.
- ↳ Explorará la posibilidad de realizar las revisiones de foliación de expedientes con estudiantes de último nivel de Colegios Técnicos que realicen su práctica profesional en el Museo Nacional.



6. DISPOSICIONES FINALES

En lo que respecta al presente informe, se tramitará conforme lo establecen el artículo 37 y 38 de la Ley N° 8292 – Ley General de Control Interno el Decreto Ejecutivo 34424-C que Regula la Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del Museo Nacional, publicado en al Gaceta N° 87 del 7 de mayo de 2008 y el REGLAMENTO PARA LA ATENCIÓN DE LOS INFORMES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Y DE LA AUDITORÍA INTERNA DEL MUSEO NACIONAL DE COSTA RICA, publicado en la Gaceta N° 242 del 17 de Diciembre de 2007.

Nuestro trabajo se realizó de conformidad con las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, R-DC-119-2009 de la Contraloría General de la República y de las Normas Generales de la Auditoría para el Sector Público (R-DC-64-2015)

Todos los papeles de trabajo que respaldan el presente informe se encuentran debidamente archivados en la Auditoría Interna del Museo Nacional de Costa Rica.

La validez de la información contenida en este informe impreso queda sujeto a la firma original del Auditor Interno y el sello de la Auditoría Interna del Museo Nacional de Costa Rica, o la firma digital del Auditor Interno si el documento es entregado en forma electrónica.

Lic. Freddy Gutiérrez Rojas
AUDITOR INTERNO

Lic. Julio Madriz Fallas
AUDITOR

Museo Nacional de Costa Rica



AUDITORIA INTERNA