

MUNICIPALIDAD DE BACAGES AUDITORÍA INTERNA



INFORME DE CARÁCTER ESPECIAL

Evaluación de la Gestión de Recursos Humanos para la Municipalidad de Bagaces: cumplimiento normativo, procesos operativos y planificación del empleo público.

Priscila Salazar Ruiz

17/02/2026

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	2
1.1.	ORIGEN DE ESTUDIO	2
1.2.	OBJETIVO	2
1.3.	ALCANCE Y PERIODO DE ESTUDIO	2
1.4.	DECLARACION Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS.....	2
1.5.	LIMITACIONES	2
1.6.	COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE RESULTADOS	3
1.7.	ANTECEDENTES.....	3
2	RESULTADOS.....	7
2.1	AUSENCIA DE UN PLAN DE EMPLEO PÚBLICO.....	7
2.2	NORMATIVA DE RECLUTAMIENTO DESACTUALIZADA	8
2.3	INTERINOS EN PLAZAS VACANTES Y PLAZAS NUEVAS	9
2.4	APLICACIÓN DE SALARIO GLOBAL SIN FUNDAMENTO TÉCNICO MUNICIPA.....	9
2.5	SERVICIOS ESPECIALES.....	10
3	CONCLUSIONES	12
4	RECOMENDACIONES	13

1 INTRODUCCIÓN

1.1.ORIGEN DE ESTUDIO

- El presente estudio fue incluido en el plan anual de la auditoría interna de la Municipalidad de Bagaces para 2025, presentado al Concejo Municipal.
- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22, inciso d de la Ley General de Control Interno 8292, que señala:

d) Asesorar, en materia de su competencia, al jerarca del cual depende; además, advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento.

1.2.OBJETIVO

Evaluar el nivel de cumplimiento y eficacia de procesos e instrumentos de gestión de recursos humanos utilizados por la Municipalidad (planificación, reclutamiento, nombramiento, selección y liquidación) de acuerdo con la normativa legal aplicable. (Código Municipal 7794, código de trabajo, ley Marco de Empleo Público, así como de la ley General de Control Interno 8292 entre otros).

1.3.ALCANCE Y PERIODO DE ESTUDIO

La revisión se realiza basado en:

1. Marco normativo de Recursos Humanos: Estado y vigencia de los instrumentos utilizados en la gestión de recursos humanos (Manual de reclutamiento 2013, Manual de puestos actualizado 2024 y Manual de organización 2017/2019).
- ✓ Planificación estratégica: Respuesta de la administración a la herramienta de verificación de la CGR relacionada al PEP, relacionada a la verificación del cumplimiento del mandato legal relacionado a la elaboración y planificación del plan de empleo público.
2. Proceso de nombramientos: Revisar los procesos de nombramiento a nivel general.
3. Proceso de liquidación: Revisión de una muestra de liquidaciones de servicios especiales.

Periodo de estudio: El análisis se centra desde la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público el 10 de marzo de 2023, hasta octubre 2025 para los casos que se requieran necesarios.

1.4.DECLARACION Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS

De acuerdo con lo establecido en las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público en el punto 1.1.3, la presente auditoría fue realizada de acuerdo con dichas normas y cualquier otra normativa técnica y legal utilizada en la elaboración de este.

1.5.LIMITACIONES

- Auditoría unipersonal y limitación en el tiempo de ejecución de la Auditoría.

1.6.COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE RESULTADOS

La presentación preliminar de los resultados se vio con El alcalde Alonso González Madrigal, y coordinadora de Recursos Humanos Xinia Ruiz, mediante acuerdo ACUERDO N°09-127-2024-2028 del 6 de enero del 2026, el Concejo comunica a la auditoría interna que no habrá asistencia como representante del Concejo Municipal.

La Auditoría Interna mediante oficio MB-AI-OFI-004-25 del 9 de enero de 2026, remite a la administración Borrador con el Informe de Carácter Especial: Evaluación de la Gestión de Recursos Humanos para la Municipalidad de Bagaces: cumplimiento normativo, procesos operativos y planificación del empleo público., concediéndole un plazo la formulación y remisión de observaciones que considere pertinentes sobre su contenido, el oficio de no observaciones fue remitido por la administración a través de oficio MB-ALC-OFI-113-2026 del 16 de febrero 2026, donde se indica no presenta observaciones.

1.7.ANTECEDENTES

El 10 de marzo de 2023, con la entrada en vigor de la Ley No 10159, la Municipalidad adquiere la obligación de elaborar e implementar un Plan de Empleo Público (PEP).

El artículo 11 Postulados que orientan la planificación del empleo público de la Ley Marco de Empleo Público indican:

- a) La planificación del empleo público, en las entidades y los órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.

- b) Las entidades y los órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

Los planes de empleo público deberán contemplar las siguientes medidas mínimas:

- 1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.

- 2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.

4) Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.

5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.

6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes.

De acuerdo con la Ley No 10159, la planificación de empleo es una base al sistema de gestión de recursos humanos, que permite prever y a la vez anticipar aquellas políticas requeridas por la administración, entre las que cabe señalar las relacionadas a la toma de decisiones, necesidades de personal, planificación de procesos de capacitación y desarrollo de personal, así como además la identificación de riesgos inherentes de corrupción en los procesos de recursos humanos.

La auditoría interna en el 2025 incluyó dentro de su plan anual de auditoría un proyecto en conjunto con la Contraloría General de la República relacionado con la aplicación de una herramienta basada en el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo Público y relacionado al Plan de Empleo Público, dentro del mismo análisis se encontró que el plan de empleo público no estaba elaborado ni implementado.

Lo anterior llevó a la auditoría a realizar un estudio basado en la aplicación del artículo 11 de la LMEP, así como además en los procedimientos de reclutamiento, selección y compensación que se ejecutan en la Municipalidad de Bagaces.

Análisis de puestos municipales.

Respecto al análisis de la situación de los funcionarios dentro de la Municipalidad, a octubre 2025, de los 96 puestos que hay se obtuvo que:

1. 70 puestos (73%) son plazas existentes, de los cuales:
 - a. 49 puestos (51%) son en propiedad,
 - b. 18 puestos (19%) son interinos
 - c. 2 puestos (2%) de alcaldía
 - d. 1 puesto (1%) de confianza.
2. 4 puestos son por servicios especiales.
3. 22 puestos (23%) son plazas nuevas:
 - a. 18 puestos (19%) están ocupadas de manera interina interno y externa.
 - b. 4 puestos (4%) hoy en día no han sido asignadas.

Tabla 1. Distribución de Puestos Municipales

Descripción	Puesto Ocupado		Total general	%
	NO	SI		
EXISTENTE	-	70	70	73%
EN PROPIEDAD	-	49	49	51%
INTERINO EXTERNO	-	17	17	18%
INTERINO INTERNO	-	1	1	1%
ALCALDÍA/ VICEALCALDÍA	-	2	2	2%
PUESTO DE CONFIANZA	-	1	1	1%
NO CREADO	-	4	4	4%
SERVICIOS ESPECIALES	-	4	4	4%
NUEVA	4	18	22	23%
INTERINO EXTERNO	-	8	8	8%
INTERINO INTERNO	-	10	10	10%
Sin asignar	4	-	4	4%
Total general	6	90	96	100%

Fuente: Elaboración propia

De los funcionarios en condición interina, 19 están con salario compuesto, de los cuales 9 corresponde a plazas nuevas que hoy en día son puestos que estaban por servicios especiales y por otro lado hay 10 a plazas nuevas.

Tabla 2. PUESTOS INTERINOS

DESCRIPCIÓN	SALARIO COMPUESTO	SALARIO GLOBAL	TOTAL GENERAL
INTERINO EXTERNO	11	14	25
INTERINO INTERNO	8	3	11
TOTAL GENERAL	19	17	36

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los puestos por servicios especiales, todos corresponden a puestos de plazas no creadas, cuyo origen son proyectos, de los cuales dos personas tienen más de un año de encontrarse en dicho puesto.

Tabla 3. PUESTOS POR SERVICIOS ESPECIALES

DESCRIPCIÓN	PUESTOS
SERVICIOS ESPECIALES	
07/2024	1
10/2024	2
05/2025	1
TOTAL GENERAL	4

Fuente: Elaboración propia

Asesoría MB-AI-AS-002-23

El 22 de setiembre 2023, la auditoría interna emite la asesoría MB-AI-AS-002-23, como un insumo para la Municipalidad, a través de la participación en el proyecto Prevención de riesgos en los procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector público, que por solicitud de la Contraloría General de la República (CGR) en oficio No DFOEIAF-0253 del 14 de octubre, 2022, se incluyó en el plan de trabajo 2023 y se ejecutó por medio de la aplicación de una herramienta diseñada por la CGR a la administración, así como además normativa y documentación suficiente y competente relacionada al tema, lo que permitió conclusiones entre las que están:

- La actualización del Manual de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos a la luz de la nueva Ley de Empleo Público, así como el manual de puestos y de organización.
- La elaboración de una matriz de riesgos del proceso de reclutamiento y selección de personal y los controles que mitiguen los mismos.
- La participación de todas las partes interesadas en el proceso de reclutamiento y selección a fin de permitir la socialización y verificación de los riesgos establecidos en el proceso, dicha valoración debe ser analizada una vez al año, donde, además, se estipulen plazos, responsables (para desarrollo y evaluación), el mismo en conjunto con los controles aplicables.
- Que la administración en sus informes institucionales incluya resultados sobre evaluación y seguimiento de los riesgos a los que está expuesta, así como las evaluaciones a los controles que se han planteado para su prevención.
- El desarrollo de planes de acción, evolución y seguimiento a riesgos identificados en el proceso de reclutamiento y selección.

El desarrollar e implementar el Sevri para el proceso de Recursos Humanos en selección y reclutamiento, es una oportunidad de mejora para fortalecer su gestión y procesos, de ahí la importancia de que se gestionen los hallazgos de la presente.

2 RESULTADOS

2.1 AUSENCIA DE UN PLAN DE EMPLEO PÚBLICO

La administración carece de un instrumento estratégico obligatorio que integre todos los manuales de gestión de talento humano bajo el nuevo marco legal.

Condición	Criterio	Causa	Efecto
<p>A diciembre 2025, el Plan de Empleo Público no ha sido diseñado e implementando por la Municipalidad de acuerdo con lo dispuesto en el transitorio VII de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), cuya fecha de presentación era el 10 de marzo de 2024; por consiguiente, tampoco han sido presentadas las actualizaciones al MIDEPLAN cada 15 de diciembre de acuerdo con el artículo 4 de la Directriz N° 026-PLAN para la elaboración de planes de empleo público.</p> <p>Cabe indicar, además, que no existe un cronograma de trabajo, o plan de acción relacionado a la elaboración y presentación del plan de empleo público al cierre de 2025.</p>	<p>Ley Marco de Empleo Público artículo 11. Postulados que orientan la planificación del empleo público.</p> <p>El Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 Artículo 2.- Implementación de la Ley Marco de Empleo Público.</p> <p>El Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952. Artículo 7.</p> <p>DIRECTRIZ N° 026-PLAN. Directriz para la elaboración de planes de empleo público, artículo 4.</p> <p>Ley General de Control Interno 8292 en su Artículo 8º-Concepto de sistema de control interno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La administración continua sin cumplir lo estipulado en la LMEP, relacionado al diseño e implementación del plan de empleo público para la Municipalidad. - La Municipalidad no cuenta con un proceso de planificación de acuerdo con la normativa actual. - La administración no ha cumplido el artículo 4 de la DIRECTRIZ N° 026-PLAN 	<ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento de la LMEP, a la directriz N° 026-PLAN. - Debilidad en el sistema de control interno.

2.2 NORMATIVA DE RECLUTAMIENTO DESACTUALIZADA

Condición	Criterio	Causa	Efecto
<p>Dentro de los instrumentos de gestión con que cuenta la unidad de recursos humanos en la Municipalidad están:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Manual de organización 2017/2019: mismos que se encuentra basado en una estructura anterior a la Ley Marco de Empleo Público y no existe un control de versiones del documento. 2. Manual de puestos actualizado a 2024/2025: pese a indicar una fecha, el documento a lo interno indica que está basado en un Estudio de Organización, puestos y Salarios realizado por la UNGL en el 2008, no a la normativa que le aplica actualmente y no existe un control de versiones del documento, por lo que, no se puede corroborar las actualizaciones que se han tenido desde su creación. 3. Manual de reclutamiento y selección de personal del 2013: Hace referencia a artículos del Código Municipal a dicha fecha y no existe un control de versiones del documento. <p>Cabe indicar, que estos manuales no han sido analizados si están acordes con la función estratégica de la LMEP y de acuerdo con el Código Municipal actual.</p>	<p>Código Municipal 7794, artículo 129, 130 y 135</p> <p>Ley General de Control Interno 8292 en su Artículo 8º-Concepto de sistema de control interno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manuales que deben ser actualizados por recursos humanos. - Falta de control de versiones de documentos. - Falta de homologación de manuales de acuerdo con la LMEP. 	<ul style="list-style-type: none"> - Debilidad en el sistema de control interno. - Falta al artículo 129 del Código Municipal - Ausencia de rastro de cambios al no contar con control de versiones en los documentos.

2.3 INTERINOS EN PLAZAS VACANTES Y PLAZAS NUEVAS

Condición	Criterio	Causa	Efecto
<p>Para los procesos de selección, la Municipalidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene nombramientos interinos en plazas permanentes vacantes por largos periodos de tiempo. 2. En plazas nuevas, el proceso de selección lo ha realizado en su mayoría bajo nombramiento interinos, los cuales ya ha pasado el tiempo y continúan en dicha condición. 3. No ha establecido un cronograma para regularizar plazas vacantes que son ocupadas por interinos de acuerdo con su antigüedad, sino que actualmente se llevan a cabo por solicitud de las áreas sin tener un orden de priorización. 	<p>Código Municipal 7794, artículo 137 y 139</p> <p>Ley General de Control Interno 8292 en su Artículo 8º-Concepto de sistema de control interno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de un plan de empleo público en la Municipalidad - Violación del principio de igualdad - Falta de planificación basada en criterios objetivos relacionados a nombramiento de plazas vacantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombramientos realizados con ausencia de criterio de priorización, igualdad y objetividad. - No cumple con el principio de regular interinos.

2.4 APLICACIÓN DE SALARIO GLOBAL SIN FUNDAMENTO TÉCNICO MUNICIPAL.

Condición	Criterio	Causa	Efecto
<p>La escala de salario global en la Municipalidad se adoptó con el acuerdo del concejo municipal No. 02-58-2023 basado en la propuesta la de la Unión de Gobiernos Locales; Más, sin embargo, en el acta de dicha sesión se deja constancia por parte de un miembro del concejo que no se les facilitó un análisis técnico, legal ni financiero completo que soportara dicha decisión por parte de la administración.</p> <p>Cabe indicar que hoy en día la escala que se aplica es la que se aprobó a dicho momento.</p>	<p>Ley General de Control Interno, artículo 8.</p> <p>El Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952. Artículo 7 inciso b) Gestión de compensación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo basado en propuesta externa (UGL) y no en un análisis interno municipal. - Falta de implementación de controles por parte de la administración. - Riesgo legal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de desigualdad salarial. - Riesgo de desmotivación del personal.

2.5 SERVICIOS ESPECIALES

Condición	Criterio	Causa	Efecto
<p>La Municipalidad de Bagaces ha venido haciendo uso de la cuenta de servicios especiales, la cual según indica el clasificador presupuestario y catalogo contable, es utilizada para proyectos especiales, temporales o plurianuales.</p> <p>Cabe señalar, que al 2025, esta cuenta se ha venido utilizando a fin de suplir a través de proyectos plazas con las que no se cuentan la institución (gestión de cobro, gestión ambiental, gestor de proyectos), donde a través de revisión se comprueba la subordinación total, acciones de personal, así como además beneficios sociales (aguinaldo, salario escolar) y contribuciones patronales.</p> <p>Para el 2026, con el presupuesto ordinario, se aprobaron varias de las plazas relacionadas a los puestos que estaban en proyectos por servicios especiales, por lo que a hoy solo queda una de servicios especiales relacionada a Alcaldía por un puesto de confianza.</p>	<p>Código Municipal 7794, artículo 127, 129 y 137.</p> <p>Ley General de Control Interno 8292, artículo 8.</p> <p>Clasificador presupuestario en su descripción de 0.01.03 Servicios especiales.</p> <p>Catalogo contable de la contabilidad nacional en su cuenta: 5.1.1.01.03. Servicios especiales.</p> <p>Directrices generales de política presupuestaria, salarial, empleo, inversión y endeudamiento para ministerios, entidades públicas y sus órganos desconcentrados, según corresponda, cubiertos por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, para el año 2026. Artículo 55.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de un plan de empleo público. - Uso de la figura de servicios especiales para cubrir necesidades administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de demanda laboral. - Falta de creación de plazas.

Condición	Criterio	Causa	Efecto
<p>A través de documentación (acciones de personal, contratos, oficios) se logró corroborar que, dentro de los servicios especiales, hay dos relacionados al proyecto mejoras en la gestión de cobro, los cuales se han mantenido hasta el 2025 con una estructura de contratación relativamente constante y por el cual, eso puestos han sido ocupados por diferentes personas.</p> <p>En una de las liquidaciones de servicios especiales relacionada a dicho proyecto, se encontró que se había cancelado cesantía por el tiempo laborado de la persona (reconociendo su antigüedad desde que ingresó pese existieron periodos cortos donde no estuvo contratada y que el más largo fue por mes y medio), más no se le canceló el preaviso correspondiente, a pesar de que se le informa que no se le va a recontratar 2 días antes de que venciera el plazo del nombramiento.</p> <p>Se efectuó la consulta a recursos humanos al respecto y el oficio MB-RRHH-OFI-321-2025 del 12 de diciembre de 2025 indica:</p> <p><i>El pago de preaviso no se canceló por cuanto sus nombramientos fueron por tiempo determinado definidos, según la existencia de recursos presupuestarios.</i></p>	<p>Código de trabajo artículo 27y 28.</p> <p>Código Municipal 7794, artículo 127</p> <p>Ley General de Control Interno 8292, artículo 8.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de la figura de servicios especiales para cubrir necesidades administrativas. - Falta de un plan de empleo público. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alto riesgo de demanda laboral - Falta de creación de plazas. - Exposición del patrimonio institucional ante la aplicación de criterios de liquidación que podrían ser contradictorios.

3 CONCLUSIONES

- 3.1. La falta de un plan de empleo público como instrumento de planificación lleva a la municipalidad a carecer de un plan estratégico que le permita eficientizar su gestión dentro de la institución a mediano y largo plazo (régimen más moderno, transparente), generando así, un riesgo de ineficiencia operativa, y de incumplimiento legal.
- 3.2. Los manuales (organización, de puestos y reclutamiento y selección de personal) como instrumentos importantes utilizados en la gestión de recursos humanos para procesos de contratación de personal, deben encontrarse actualizados acordes a la legislación aplicable y en una periodicidad de revisión definida.
- 3.3. Existen nombramientos interinos prolongados en plaza vacantes que impiden la ocupación de puestos mediante procesos de selección definitivos de acuerdo con la legislación en un tiempo prudencial.
- 3.4. La Municipalidad no ha establecido un cronograma, para regularización de plazas vacantes ocupadas por interinos en tiempos prolongados, lo cual lleva al no cumplimiento de la legislación y del plazo establecido.
- 3.5. El Concejo Municipal aprobó la escala de salario global, sin haber recibido por parte de la administración un análisis técnico, financiero y legal que soportara que la selección hecha era la adecuada.
- 3.6. La administración ha hecho uso de la figura de servicios especiales para financiar funciones estructurales y permanentes desvirtuando la naturaleza legal de dichos contratos dentro de la Municipalidad, muestra de ello lo fue los proyectos en servicios especiales que estaban hasta el 2025 que pasaron a plazas fijas en el 2026.
- 3.7. Una irregularidad en el pago de los extremos laborales puede llevar a la administración a un perjuicio de tipo patrimonial de acuerdo con la legislación de Costa Rica.
- 3.8. La Municipal no cuenta con un sistema de control interno y SEVRI debidamente documentado, aprobado e implementado.

4 RECOMENDACIONES

A Concejo Municipal de Bagaces

4.1. Estudio técnico y financiero que valide la escala de salario global adoptada en el 2023, a fin de garantizar su legalidad.

Acción: Solicitar a la administración un estudio técnico y financiero que valide la escala de salario global adoptada en el 2023 por la Municipalidad que se basó en la UGL.

Plazo: 9 meses.

4.2. Periodicidad en las revisiones y actualizaciones de manuales.

Acción: Hacer un acuerdo para solicitar las revisiones y actualizaciones de todos los manuales de la institución cada dos años, donde en caso de no haber cambios se proceda a la ratificación de vigencia de este.

Plazo: Inmediato.

A Alonso Gonzalez Madrigal, Alcalde Municipal

4.3. Plan de empleo público para la Municipalidad de Bagaces.

Acción: Elaborar, aprobar e implementar un plan de empleo público para la Municipalidad de Bagaces a mediano y largo plazo, en apego a la normativa vigente aplicable, así como además el seguimiento correspondiente por parte de la institución y la respectiva presentación y actualizaciones al MIDEPLAN.

Plazo: 9 meses.

Acción: Es importante por parte de recursos humanos el levantamiento de los procesos que se ejecutan en el área, los riesgos y mecanismos de control que le permitan valorar si cuenta con toda la normativa requerida para su correcta ejecución manuales, reglamentos, así como, además, de la creación de documentación que permita una mejor gestión de su área.

Plazo: 1 año.

4.4. Control del de versiones y actualizaciones de los Manuales de Gestión para Recursos Humanos

Acción: Establecer en la administración una matriz para todos los manuales y reglamentos existentes por responsable, donde se incluya el control de versiones de cambios y revisiones periódicas, fecha, así como la aprobación respectiva del Concejo Municipal.

Plazo: 6 meses.

Acción: Proceder a la actualización de los manuales de organización 2017/2019, de puestos a 2024/2025 y de reclutamiento y selección de personal 2013, que guarden coherencia con la LMEP 10.159, el Código Municipal 7794 actual, así como la realidad legal actual.

Plazo: 3 meses.

4.5. Cronograma para regularizar los interinos en plazas vacantes y plazas nuevas

Acción: Elaborar e implementar un cronograma de regulación de plazas interinas en plazas vacantes o nuevas en la municipalidad, bajo parámetros que contemplen de antigüedad, de priorización, medibles, igualdad, idoneidad, y objetividad.

Plazo: 1 mes.

4.6. Revisión de liquidación

Acción: Revisión de los criterios aplicados en la liquidación de la persona había sido contratada por servicios especiales en la Municipalidad bajo el proyecto mejoras en la gestión de cobro, y en caso de encontrarse algún saldo por cancelar realizar las gestiones correspondientes.

Plazo: Inmediato.

Priscila Salazar Ruiz
Auditor Interno
Municipalidad de Bagaces



Firmado
Digitalmente
Valide las firmas
digitales