



DEPENDENCIA RECIBIDA

26 MAYO 2022

12:05 PM

PRESIDENCIA MUNICIPAL
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL 2021-2024
H. CABORCA, SONORA, MÉXICO.

DEPENDENCIA: ÓRGANO DE CONTROL Y
EVALUACIÓN GUBERNAMENTAL

NÚMERO DE OFICIO: OCEG/174/2022

EXPEDIENTE:

ASUNTO: INFORME DE AUDITORIA

"2022: Año de la Transformación"

H. Caborca, Sonora; a 26 de mayo de 2022.

LIC. CARLOS CONTRERAS OROZCO
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
PRESENTE:

Por medio del presente con fundamento en los Artículos 94, 96 fracciones III, V, VI y 97 de la Ley de Gobierno y Administración Municipal y oficio OCEG/085/2022 de fecha 18 de marzo de 2022, se informa resultados de auditoria por el personal a cargo de este Órgano de Control, verificando los procedimientos internos y el cumplimiento con lo establecido en los presupuestos aprobados para el ejercicio 2021 y 2022, describiéndose los puntos que se revisaron a continuación:

1. Pago de nómina.
2. Expedientes de personal.
3. Contracciones de personal.

De la información que se solicitó fue a partir de la primera quincena de septiembre de 2021 o término de la administración 2018-2021 y se contaba con un total de 643 empleados en sus distintos departamentos, siendo sindicalizados, de base, confianza y eventuales, por lo que damos a conocer resultados de la revisión;

PAGO DE NOMINA

1. De la plantilla de empleados del Ayuntamiento de Caborca, la dependencia de Tesorería Municipal nos proporcionó auxiliares de pagos de nómina (Semanal, Quincenal), acumulado de septiembre a diciembre del año 2021 y de enero a marzo del 2022, como muestreo de la revisión:

RECIBIDO
26 MAY 2022
12:05 PM
DIRECCIÓN DE
RECURSOS HUMANOS

PAGOS QUINCENALES DE ENERO A MARZO 2022		
MES	1ER QUINCENA	2DA QUINCENA
ENERO 2022	4,230,391.89	3,036,328.76
FEBRERO 2022	2,610,345.24	2,463,935.17
MARZO 2022	2,443,500.99	2,632,093.25

En relación a pagos quincenales que se realizaron en el ejercicio 2021, se observa que mantiene un promedio entre los \$2, 696,819.42 y en el año 2022 en enero aumento en la primera quincena debido a que personal de Contraloría y del Instituto del Deporte en el concepto de pago de prima de antigüedad por la cantidad de \$1, 512,951.20 por terminación laboral.

PAGOS SEMANALES DE ENERO A MARZO 2022					
MES	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	
ENERO 2022	542,589.97	507,960.47	513,789.92	510,769.52	
FEBRERO 2022	583,021.89	583,271.06	545,313.68	602,295.45	
MARZO 2022	533,722.35	531,232.52	514,485.32	557,271.30	625,710.08

En pago semanales de lo que abarco la revisión de los ejercicios 2021 y 2022, no hay aumentos significativos para señalarlos.

SEGURIDAD PUBLICA PAGOS QUINCENALES DE ENERO A MARZO 2022				
MES	1ER QUINCENA	ESTIMULO	2DA QUINCENA	ESTIMULO
ENERO 2022	1,036,539.29	346,901.25	1,159,621.69	352,298.00
FEBRERO 2022	1,108,670.67	352,388.00	1,026,005.48	366,295.71
MARZO 2022	1,001,158.99	403,888.77	1,075,338.36	359,300.00

En presupuesto de egresos 2021 y 2022 correspondiente a la Dependencia de Seguridad Publica, se encuentra aprobada la partida de ESTIMULOS al personal, por lo que se observa se otorga constantemente a la mayoría del personal, como son administrativo, de confianza y al personal operativo, sin justificación al momento de presentar la pre nómina ante la Dirección de Recursos Humanos,

Por lo que solicito pida información sobre el criterio que utiliza para los pagos de estímulos otorgados al personal de confianza, administrativo y operativo y, en lo posterior deberán describir los trabajos que realizan para cada empleado para asignarle el estímulo.



HACIENDO LA ACLARACION Y RECOMENDACIÓN, EN RELACION A PAGOS DE ESTIMULOS, NO POR TENER LA PARTIDA CONTEMPLADA EN EL PRESUPUESTO DE EGRESOS SE TENGA QUE ESTAR APLICANDO O EJECUTANDO EN SU TOTALIDAD.

La Dependencia de Seguridad Publica tiene el recurso denominado Fondo de Aportaciones para el Fortalecimiento de los Municipios FORTAMUN y su fin es exclusivamente para cumplir los requerimientos del Municipio, así como costear la nómina de policías municipales y el pago de obligaciones financieras, por lo que quiere decir, se paga otros conceptos aparte de nómina al operativo de seguridad pública, como son proveedores, mantenimiento de transporte, uniformes, capacitaciones entre otros.

EXPEDIENTES DE PERSONAL

2. En revisión a expediente de personal, en oficio RH/874/2021 y fecha 30 de noviembre del 2021, se comisiona a empleada para la dependencia de Relaciones Exteriores, con el puesto de Auxiliar Administrativo, observando que hasta la fecha de la revisión está en la plantilla de la dependencia de Tesorería Municipal.

NOMBRE	PUESTO	SUELDO MENSUAL
CECILIA NALLELI BOGARIN TORRES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$ 30,907.26

Justificar si la comisión será permanente o se realizaran cambios en lo posterior, así como también justificar el sueldo no coincide con el nombramiento que esta en el tabulador de sueldos aprobado en el año 2021.

En caso de tener a otro personal comisionado entre dependencias, hacer de conocimiento a este Órgano de Control, así como también asignarles los nombramientos correctos en relación a sus funciones, ya que se trabaja con los manuales de organización y los nombramientos no coinciden con sus funciones y en el futuro se va ser relevante esta observación para seguimiento.

3. Al revisar al azar expedientes de personal eventual, se observó que en algunos hace falta documentación, describiendo a continuación los faltantes para algunos empleados.

NOMBRE	DOCUMENTACION FALTANTE
HOMERO MONTANTE MARTINEZ	CARTILLA MILITAR
JOSE CARLOS CRUZ ORTEGA	CARTILLA MILITAR
JUANA CONTRERAS MORALES	CERTIFICADO ESTUDIOS, SOLICITUD O CURRICULUM Y FOTOS
JESUS ALBERTO REYES RODRIGUEZ	CARTILLA MILITAR
FELIX MIGUEL SALAZAR FLORES	CARTILLA MILITAR
MARIBEL ALEJANDRA CARBAJAL	CARTA DE NO ANTEC. PENALES, CERTIFICADO ESTUDIO Y FOTOS
LUIS JAVIER HERMOSILLO MENDEZ	CARTILLA MILITAR
ANDRES CASTELO REBEI	CARTILLA MILITAR, SOLICITUD O CURRICULUM, FOTOS, CARTA DE ANTEC. PENALES, RFC Y CARTA RECOMENDACIÓN.

En anteriores auditorias por parte del Instituto Superior de Auditoria y Fiscalización (I.S.A.F.) se ha hecho la observación que los expedientes deben cumplir con la documentación requerida;

Deberá integrar la documentación faltante en los expedientes de personal, como también se recomienda al momento de hacer la contratación otorgarle una semana máxima para el complemento de información.

CONTRATACIONES

4. En plantilla de personal hubo altas de puestos en distintas dependencias, que no están aprobadas en el presupuesto 2021, mencionando algunos.

DEPENDENCIA	PUESTO
PRESIDENCIA	AUXILIAR DE DELEGADO
PRESIDENCIA	CHOFER DE PRESIDENCIA
SINDICATURA	AUXILIAR DE INVENTARIOS
SERVICIOS PUBLICOS	AUXILIAR DE SOBRESTANTE
OBRAS PUBLICAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
DEPORTE	ENCARGADO DE TENNIS
DESARROLLO SOCIAL	AUXILIAR DE OFICINA

Presentar si para el ejercicio 2022 se contemplan los nuevos puestos en la partida presupuestal de cada dependencia.

5. En las contrataciones de personal eventual en algunos casos se está asignando sueldo que está en el tabulador del ayuntamiento o hasta sueldo más alto, sin considerar que son puestos que están a prueba, hasta ya asignarles la base se tomarán a criterio del jefe de la dependencia en conjunto con el Director de Recursos Humanos en cuanto será el sueldo dependiendo de los rangos que tenga para ese puesto el último tabulador aprobado.

Deberá justificar el motivo de lo observado porque a estos empleados se les asignó un sueldo igual o mayor que a un empleado de base y en el futuro empezar aplicarlo como se menciona en el párrafo anterior para las nuevas contrataciones.

RECOMENDACIÓN GENERAL

En reloj checador que está actualmente en la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con el área de nómina, se observa que no hacen revisión del mismo para constatar si el personal cumplió con su horario de trabajo o falta, mismo que se coteja con la relación de pre nómina que autoriza cada jefe de dependencia antes de pagar.

Por lo que deberá implementarse se revise el reloj checador y/o justificar el motivo de lo señalado porque no se supervisa.

En las partidas de estímulos, compensación y días adicionales otorgadas al personal, se debe de considerar que estos se otorgan cuando un empleado realice un trabajo adicional como reconocimiento a su desempeño, mas no deben ser constante como parte del sueldo.

Este resultado de auditoría es con la finalidad de mejorar el funcionamiento y prevenir para no caer en faltas administrativas, así como cumplir con las normas y disposiciones en materia de: sistemas de registro en contabilidad, presupuestación, contrataciones, pago de personal, conservación y uso, entre otras que nos disponen en la Ley de Gobierno y Administración Municipal.

Y así cumplir con la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el Servicio Público.

Por lo que se otorga hasta el día 03 de junio del presente, llevar a cabo las recomendaciones que se describen e informar a este Órgano de Control.

Sin más por el momento me despido de usted, para cualquier aclaración o duda.





A T E N T A M E N T E.

[Handwritten signature]

ORGANO DE CONTROL Y
EVALUACION GUBERNAMENTAL
M. AYUNTAMIENTO
M. CABORCA, SONORA

**C. P. MARIA MAGDALENA RIOS TOVAR
TITULAR DEL ORGANO DE CONTROL Y EVALUACION
GUBERNAMENTAL DE CABORCA, SONORA.**

C. p. C. Abraham David Mier Nogales, Presidente Municipal.
Archivo.