



Al contestar refiérase a: **ID-119782**

AS-AOPER-0086-2024

18 de julio de 2024

Máster

Gabriela Artavia Monge, gerente a.i.

GERENCIA ADMINISTRATIVA – 1104

Licenciado

Walter Campos Paniagua, director

Licenciada

Lucía Vargas Castro, directora

Proyecto SIPE

DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL-1131

Ingeniera

Susan Peraza Solano, directora

DIRECCIÓN PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL-2902

Estimado(as) señor(as):

ASUNTO: Oficio de Asesoría sobre el avance de la segunda etapa del Sistema Integrado de la Gestión de las Personas (SIPE) y automatización del pago de salarios.

Esta Auditoría de conformidad con las potestades y competencias que le confiere los artículos 21 y 22 de la Ley General de Control Interno N°8292, en cumplimiento de sus labores de fiscalización, asesoría, prevención, procede a exponer aspectos relevantes relacionados con el cumplimiento de las actividades consignadas en el cronograma de la segunda etapa del proyecto Sistema Integrado de la Gestión de las Personas (en adelante SIPE), a fin de que sea valorado para la toma de decisiones y acciones que compete a esa administración.

1. ANTECEDENTES

Mediante oficio **GA-DAGP-1388-2023**, del 7 de agosto 2023, la MSc. Natalia Villalobos Leiva, directora a.i., y la MSc. Lucía Vargas Castro, subdirectora a.i. en ese momento de la Dirección Administración y Gestión de Personal, solicitaron a la MBA. Vilma Campos Gómez, Gerente Administrativa en ese entonces, lo siguiente:

*“(…) Así las cosas, resulta urgente y necesario elevar el tema a la Junta Directiva, toda vez que los funcionarios expertos que han ocupado los códigos de las plazas por servicios especiales en el Proyecto SIPE se encuentran sin nombramiento desde el 7 de agosto del 2023, situación que incide directamente en el avance de la hoja de ruta del proyecto, específicamente, **en el componente Fase 3 Ordinario, el cual se orienta a la automatización del pago de salarios** en la Caja Costarricense de Seguro Social, a fin de garantizar el pago oportuno a las personas trabajadoras de la Institución.*

*Ampliando lo anterior, el **Componente Fase 3 Ordinario, se orienta a la automatización del pago de salarios a través de lo que históricamente se ha conocido como Acciones de Personal**, lo que a su vez conlleva que se requiera en primer orden la habilitación y puesta en producción del módulo denominado: Fichero Digital, ya que con esto, la CCSS consolida su evolución a una gestión de recursos humanos transaccional a través del SIPE, permitiendo el registro del pago de salarios en línea con todos los controles que la legislación y normativa vigente establece”. (El resaltado no es del original)*



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Al respecto el Jerarca institucional en el artículo 7° de la sesión N° 9357, celebrada el 16 de agosto del 2023, acordó:

*“(…) **ACUERDO PRIMERO:** Dar por conocido el oficio GA-DAGP-1388-2023 del 07 de agosto de 2023 emitido por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, así como la presentación realizada sobre el nivel de avance y **conclusión de la primera etapa del Proyecto SIPE**, asociada al cronograma de trabajo autorizado en el artículo 3° de la sesión N° 9228 celebrada el 09 de diciembre de 2021.*

***ACUERDO SEGUNDO:** Autorizar la continuidad y uso de las 42 plazas de servicios especiales (códigos 60.000) adscritas al Proyecto SIPE, con el fin de ejecutar **la puesta en marcha del pago de salarios**, así como el soporte, acompañamiento, corrección y atención de incidencias de los módulos en ambiente productivo, con **vigencia del 16 de agosto 2023 al 31 de diciembre 2023.**” (Subrayado no corresponde al original)*

En nota **GA-DAGP-1822-2023 / DAGP-SIPE-0277-2023** del 11 de octubre de 2023 el Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección Administración y Gestión de Personal y Licda. Lucía Vargas Castro, directora del Proyecto SIPE, solicitan a la MBA. Vilma Campos Gómez, en ese momento gerente administrativa, presentar ante la Junta Directiva un informe de avance de la primera etapa del proyecto y los aspectos generales que **operacionalizan la segunda etapa del proyecto asociado** a la versión N°3 del Proyecto (cronograma, presupuesto, recurso humano, estructura desglose de trabajo (EDT), gestión de riesgos, entre otros), en lo que interesa se indicó lo siguiente:

*(…) **Cronograma II Etapa SIPE***

Para dar cumplimiento al alcance anterior, se tomaron en consideración los siguientes aspectos con el fin de establecer un cronograma alineado a las mejores prácticas: lecciones aprendidas de la primera etapa SIPE, capacidad resolutive de los equipos Scrum asociados, así como los lenguajes de programación con que se van a desarrollar los componentes tecnológicos:

Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
Sistema Integrado de Gestión de las Personas	704 días	lun 7/8/23	mar 30/6/26
II Etapa	704 días	lun 7/8/23	mar 30/6/26
Nuevo modelo de Evaluación del Desempeño CCSS	607 días	lun 8/1/24	mar 30/6/26
Tiempo Extraordinario - Automatización de las modalidades de T.E en la CCSS	607 días	lun 8/1/24	mar 30/6/26
Nuevo Sistema de Carrera Profesional	607 días	lun 8/1/24	mar 30/6/26
Nuevo Sistema de Vacaciones en la CCSS	607 días	lun 8/1/24	mar 30/6/26
Puesta en marcha expediente digital	577 días	lun 7/8/23	vie 19/12/25

La Junta Directiva conoció el oficio **GA-DAGP-1822-2023 / DAGP-SIPE-0277-2023**; en el artículo 4° de la sesión N° 9398, del 19 de diciembre 2023, acordando en lo que interesa lo siguiente:

*“(…) **ACUERDO PRIMERO:** Dar por conocida la presentación de avance del Proyecto SIPE en su primera etapa relacionada con la puesta en marcha del pago de salarios, así como el soporte, acompañamiento, corrección y atención de incidencias de los módulos en ambiente productivo.*

***ACUERDO SEGUNDO:** Se aprueba la estructura de desglose de trabajo “EDT”, Cronograma de trabajo y Presupuesto relacionado a la II Etapa del Proyecto SIPE, según el detalle consignado en el Plan de Proyecto SIPE, Versión N°3, la cual incorpora las observaciones realizadas por la Dirección de Planificación Institucional mediante los oficios PE-DPI-577-2023, DAGP-SIPE-0228-2023 y DAGP-SIPE-0158-2023.*



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincecs@ccss.sa.cr

ACUERDO TERCERO: Se autoriza la continuidad y uso de las 42 plazas de servicios especiales adscritas al Proyecto SIPE por el plazo de un año de conformidad con la certificación presupuestaria GF-DP-1085-2023, con el fin de ejecutar las acciones establecidas en la estructura de desglose de trabajo para cada uno de los componentes que conforman la II Etapa del Proyecto SIPE, conforme al Cronograma aprobado con vigencia del 01 de enero 2024 al 30 de junio 2026. (El subrayado no es del original)

2. SOBRE EL AVANCE DEL CRONOGRAMA DE LA SEGUNDA ETAPA DEL PROYECTO SIPE

El 25 de junio 2024, la funcionaria Hazel López Berrocal, funcionaria del proyecto SIPE, remitió a esta Auditoría Interna el cronograma actual con corte a mayo 2024, determinándose, un avance global positivo del 17% en la ejecución del proyecto, sin embargo, se observa que algunos componentes presentan atrasos en su desarrollo, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla No. 01
Cronograma actual del Proyecto SIPE
Con corte a mayo 2024

EDT	Nombre de tarea	% completado	% Esperado	Desviación (-)(+)	Duración	Comienzo	Fin
1	Sistema Integrado de Gestión de las Personas - ETAPA II	17%	16%	1%	601 días	lun 08 ene '24	mar 30 jun '26
1.1	Nuevo modelo de Evaluación del Desempeño CCSS	10%	16%	-6%	601 días	lun 08 ene '24	mar 30 jun '26
1.1.1	Análisis y diseño	82%	82%	0%	118 días	lun 08 ene '24	vie 28 jun '24
1.1.2	Desarrollo Tecnológico	5%	0%	5%	320 días	lun 01 jul '24	mar 21 oct '25
1.1.3	Pruebas de sistema	0%	0%	0%	260 días	lun 01 jul '24	jue 24 jul '25
1.1.4	Pases a producción	0%	0%	0%	80 días	lun 28 jul '25	mar 18 nov '25
1.1.5	Planes de capacitación	0%	0%	0%	80 días	lun 28 jul '25	mar 18 nov '25
1.1.6	Implementación	0%	0%	0%	80 días	lun 28 jul '25	mar 18 nov '25
1.1.7	Puesta en marcha	0%	0%	0%	85 días	mié 19 nov '25	mié 08 abr '26
1.1.8	Estabilización/Servicios en operación	0%	0%	0%	58 días	jue 09 abr '26	mar 30 jun '26
1.2	Tiempo Extraordinario - Automatización de las modalidades de T.E en la CCSS	9%	16%	-7%	601 días	lun 08 ene '24	mar 30 jun '26
1.2.1	Análisis y Diseño	82%	82%	0%	118 días	lun 08 ene '24	vie 28 jun '24
1.2.2	Desarrollo Tecnológico	0%	0%	0%	362 días	lun 01 jul '24	vie 19 dic '25
1.2.3	Pruebas de sistema	0%	0%	0%	362 días	lun 01 jul '24	vie 19 dic '25
1.2.4	Pases a producción	0%	0%	0%	58 días	lun 05 ene '26	mié 25 mar '26
1.2.5	Planes de capacitación	0%	0%	0%	58 días	lun 05 ene '26	mié 25 mar '26
1.2.6	Implementación	0%	0%	0%	58 días	lun 05 ene '26	mié 25 mar '26
1.2.7	Puesta en marcha	0%	0%	0%	24 días	jue 26 mar '26	mié 06 may '26
1.2.8	Estabilización/Servicios en operación	0%	0%	0%	39 días	jue 07 may '26	mar 30 jun '26
1.3	Nuevo Sistema de Vacaciones en la CCSS	7%	20%	-13%	484 días	lun 08 ene '24	jue 08 ene '26
1.3.1	Análisis y Diseño	100%	100%	0%	35 días	lun 08 ene '24	vie 23 feb '24
1.3.2	Desarrollo Tecnológico	6%	19%	-13%	329 días	lun 26 feb '24	vie 04 jul '25
1.3.3	Pruebas de sistema	0%	19%	-19%	329 días	lun 26 feb '24	vie 04 jul '25
1.3.4	Pases a producción	0%	0%	0%	10 días	lun 07 jul '25	vie 18 jul '25
1.3.5	Planes de capacitación	0%	0%	0%	10 días	lun 07 jul '25	vie 18 jul '25
1.3.6	Implementación	0%	0%	0%	10 días	lun 07 jul '25	vie 18 jul '25
1.3.7	Puesta en marcha	0%	0%	0%	45 días	lun 21 jul '25	mié 24 sep '25
1.3.8	Estabilización/Servicios en operación	0%	0%	0%	65 días	jue 25 sep '25	jue 08 ene '26
1.4	Evolutivo/Correctivo/Mantenimiento (SIPE Gestión y Nómina)	24%	16%	8%	601 días	lun 08 ene '24	mar 30 jun '26
1.4.1	Expediente Digital	42%	16%	26%	601 días	lun 08 ene '24	mar 30 jun '26
1.4.1.1	Digitalización II Etapa (Nivel central)	59%	16%	43%	601 días	lun 08 ene '24	mar 30 jun '26



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincecs@ccss.sa.cr

EDT	Nombre de tarea	% completado	% Esperado	Desviación (-)(+)	Duración	Comienzo	Fin
1.4.1.2	Instalación de software en los niveles locales	10%	33%	-23%	96 días	mar 16 abr '24	vie 30 ago '24
1.4.1.3	Estabilización/Servicios en operación	25%	0%	25%	396 días	lun 02 sep '24	mar 28 abr '26
1.4.2	Carrera Profesional	0%	0%	0%	341 días	lun 01 jul '24	mié 19 nov '25
1.4.2.1	Análisis y Diseño	0%	0%	0%	87 días	lun 01 jul '24	jue 31 oct '24
1.4.2.2	Desarrollo tecnológico	0%	0%	0%	109 días	vie 01 nov '24	jue 24 abr '25
1.4.2.3	Pruebas de sistema	0%	0%	0%	35 días	vie 25 abr '25	vie 13 jun '25
1.4.2.4	Pases a producción	0%	0%	0%	30 días	lun 16 jun '25	lun 28 jul '25
1.4.2.5	Planes de capacitación	0%	0%	0%	30 días	lun 16 jun '25	lun 28 jul '25
1.4.2.6	Implementación	0%	0%	0%	30 días	lun 16 jun '25	lun 28 jul '25
1.4.2.7	Puesta en marcha	0%	0%	0%	35 días	mar 29 jul '25	mié 17 sep '25
1.4.2.8	Estabilización/Servicios en operación	0%	0%	0%	45 días	jue 18 sep '25	mié 19 nov '25
1.4.3	Registro de Oferentes	0%	0%	0%	143 días	mié 19 nov '25	mar 30 jun '26
1.4.3.1	Desarrollo tecnológico (Módulo registro)	0%	0%	0%	85 días	mié 19 nov '25	mié 08 abr '26
1.4.3.2	Pruebas de sistema	0%	0%	0%	34 días	jue 09 abr '26	mié 27 may '26
1.4.3.3	Pases a producción	0%	0%	0%	34 días	jue 09 abr '26	mié 27 may '26
1.4.3.4	Planes de capacitación	0%	0%	0%	34 días	jue 09 abr '26	mié 27 may '26
1.4.3.5	Implementación	0%	0%	0%	34 días	jue 09 abr '26	mié 27 may '26
1.4.3.6	Puesta en marcha	0%	0%	0%	10 días	jue 28 may '26	mié 10 jun '26
1.4.3.7	Estabilización/Servicios en operación	0%	0%	0%	14 días	jue 11 jun '26	mar 30 jun '26
1.4.4	Enlace SIPE-ERP	40%	40%	0%	240 días	lun 08 ene '24	jue 19 dic '24
1.4.4.1	Desarrollo tecnológico	100%	100%	0%	37 días	lun 08 ene '24	mar 27 feb '24
1.4.4.2	Pruebas y atención incidencias (Integración ERP)	35%	35%	0%	165 días	lun 04 mar '24	jue 31 oct '24
1.4.4.3	Pase a producción	0%	0%	0%	20 días	vie 01 nov '24	jue 28 nov '24
1.4.4.4	Estabilización/Servicios en Operación	0%	0%	0%	15 días	vie 29 nov '24	jue 19 dic '24
1.4.5	Estabilización-Correctivo-Mantenimiento Pago salarios ordinario	13%	16%	-3%	601 días	lun 08 ene '24	mar 30 jun '26
1.4.5.1	Desarrollo tecnológico (Evolutivo y correctivo Gestión de Pago)	90%	99%	-9%	98 días	lun 08 ene '24	vie 31 may '24
1.4.5.2	Planes de capacitación/Acompañamiento UGRH	0%	0%	0%	20 días	lun 03 jun '24	vie 28 jun '24
1.4.5.3	Pases a producción	0%	0%	0%	20 días	lun 03 jun '24	vie 28 jun '24
1.4.5.4	Puesta en marcha	0%	0%	0%	20 días	lun 03 jun '24	vie 28 jun '24
1.4.5.5	Estabilización/Servicios en operación	0%	0%	0%	20 días	lun 03 jun '24	vie 28 jun '24
1.4.5.6	Desarrollo tecnológico-Mantenimiento	0%	0%	0%	483 días	lun 01 jul '24	mar 30 jun '26
1.4.6	Estabilización-Correctivo-Mantenimiento Pago salarios nómina	22%	16%	6%	601 días	lun 08 ene '24	mar 30 jun '26
1.4.6.1	Carga de históricos	100%	100%	0%	35 días	lun 08 ene '24	vie 23 feb '24
1.4.6.2	Corrida nóminas paralelas	100%	100%	0%	35 días	lun 08 ene '24	vie 23 feb '24
1.4.6.3	Planes de capacitación	100%	100%	0%	35 días	lun 08 ene '24	vie 23 feb '24
1.4.6.4	Pases a producción	100%	100%	0%	10 días	lun 26 feb '24	vie 08 mar '24
1.4.6.5	Puesta en marcha	80%	100%	-20%	40 días	lun 11 mar '24	mar 14 may '24
1.4.6.6	Estabilización/Servicios en operación	10%	36%	-26%	33 días	mié 15 may '24	vie 28 jun '24
1.4.6.7	Desarrollo tecnológico-Mantenimiento	0%	0%	0%	483 días	lun 01 jul '24	mar 30 jun '26

Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por la Dirección del Proyecto SIPE.



De la tabla anterior, se evidencia que el nivel de porcentaje ejecutado a mayo 2024 superó en un 1%, la programación prevista para ese periodo, lo cual se considera positivo, pese a que algunos módulos no alcanzaron las metas proyectadas, a saber: evaluación del desempeño (-6%), tiempo Extraordinario (-7%), sistema de Vacaciones en la CCSS (-13%) y Estabilización-Correctivo-Mantenimiento Pago salarios ordinario (-3%).

Además, sobre la puesta en marcha del pago de salarios, relacionado con nómina (estabilización-correctivo-mantenimiento pago salarios nómina) y acciones de personal (estabilización-correctivo-mantenimiento pago salarios ordinario), se determinó dilaciones con respecto a las tareas programadas, por cuanto, el plazo establecido se encuentra vencido, y la fecha definida para concluir la totalidad de actividades a desarrollar (28 de junio 2024), actualmente se encuentra superada; dado que, ambos módulos no han salido a ambiente productivo.

Adicionalmente, como se observa en la tabla supra el componente **estabilización-correctivo-mantenimiento pago salarios ordinario** apenas se encontraba en un 13%, y en su mayoría las actividades programadas se localizan en 0%, a saber: planes de capacitación/Acompañamiento UGRH, pases a producción, puesta en marcha, y estabilización/Servicios en operación; además, según lo indicado por la Licda. Lucía Vargas Castro, en entrevista efectuada el 4 de julio 2024, para junio tenía que estar finalizado ese módulo, así como también el de **estabilización-Correctivo-Mantenimiento Pago salarios nómina**, pero no fue posible, por lo que actualmente están priorizando finalizar primero el de nómina para luego continuar con el de acciones de personal, según se detalla:

*“(...) Ha sido un proceso complejo por eso se habla de priorización, por cuanto, **no podemos salir con nómina y acciones de manera paralela porque dejaríamos sin pago a los funcionarios**, conociendo al usuario, por lo que acordamos poner en primer lugar nómina en producción, y cuando este estabilizado se iniciaría con acciones de personal. El problema es que la estabilización ha sido difícil, se han identificado situaciones que con el SPL no se tenían, por ejemplo, cuando se efectuó la carga de históricos de 10 años al SIPE nómina, se detectaron una serie de incidencias importantes, que tuvimos que atender en coordinación con el usuario líder.*

En junio tenía que estar listo el componente nómina según lo definido en el cronograma propuesto, pero la Subárea de Remuneración Salarial, ha tenido dificultades con la aplicación de pruebas, así como la corrección de otras situaciones, como lo son definición del salario global definitivo a médicos especialistas, impuesto al salario, entre otros. (Subrayado no corresponde al original)

En ese sentido, se consultó a la Licda. Lucía Vargas Castro, sobre las razones técnicas que han suscitado estos atrasos al cronograma actual, a lo que señaló:

“(...) Corresponde a un tema de priorización, debido a que han suscitado temas que no teníamos previstos, como el transitorio de la Ley Marco (concursos en propiedad), definición salario global definitivo para médicos especialistas, detalles técnicos con la estabilización de SIPE nómina, el cual han lesionado el cronograma del proyecto SIPE, específicamente estos componentes, sin embargo, con respecto a los demás componentes, es decir: evaluación de desempeño, tiempo extraordinario, vacaciones, carrera profesional, registro de oferentes, expediente digital, vamos cumpliendo según lo previsto, por cuanto, se ha venido trabajando de manera paralela.

Pero el principal atraso con respecto a estos componentes se debe a que han surgido requerimientos técnicos que no teníamos previstos con la estabilización de SIPE nómina, y que estamos corrigiendo, por lo que actualmente se continúa pagando a través de SPL; además, una vez puesto en marcha SIPE nómina, estaríamos iniciando con acciones de personal.

Además, debido a que una de las razones de los atrasos corresponde al transitorio de la Ley Marco de Empleo Público, se consultó a la Licda. Lucía Vargas Castro, las razones del porqué no se incluyó dentro del cronograma de la II etapa, si dicha ley entró a regir a partir del 10 de marzo 2023, y la programación se presentó ante Junta en el artículo 4° de la sesión N° 9398, del 19 de diciembre 2023 a lo que indicó:

“(...) Debido a que en ese momento la Dirección de Administración y Gestión de Personal, estaba trabajando la norma para operativizar ese transitorio, no se tenía claro las reglas a seguir, por lo que no, podíamos incluir un componente si no teníamos aún certeza de los requerimientos que se necesitaban; dado que faltaba la aprobación de la Junta Directiva; una vez que se aprobó, tuvimos que priorizar y desarrollar un módulo específico, lo que generó atrasos importantes en el cronograma de la segunda etapa”

Por último, se consultó a la Licda. Lucía Vargas Castro, sobre el nuevo plazo para finalizar los módulos antes descritos, a lo que externó que no se tiene aún definido, según señala:

“(...) No se tiene la fecha exacta, porque, estamos priorizando temas urgentes, como lo es el transitorio de la Ley Marco, salario de los médicos especialistas, el cual lesionan el cronograma del Proyecto SIPE”

En cuanto al seguimiento al proyecto objeto de estudio, la MAP. Adriana Chavarría Loría, jefe de la Subárea de Soporte e Integración de Proyectos Prioritarios, de la Dirección de Planificación Institucional informó lo siguiente:

“(...) Hemos estado en un proceso crítico, por cuanto, hemos tenido algunos cambios en el último año y medio, por ejemplo, antes se realizaban sesiones de trabajo periódicas con la Dirección del Proyecto SIPE, y con los demás programas y proyectos estratégicos (PPE), en las cuales participaban asesores de la Gerencia General; una vez que los directores remitieran los informes de avance, estos eran revisados y analizados por parte de la DPI, la información se comparaba con los informes pasados, estos temas se revisaban en las sesiones y de ahí salían acuerdos, los cuales, me parecen que tenían el respaldo de la Gerencia General. A estos acuerdos se les da seguimiento y se revisaban en las sesiones para conocer el cumplimiento y escalar posibles riesgos de desviaciones con respecto al avance físico, presupuestario o de otra índole.

*Sin embargo, actualmente, el seguimiento ha cambiado debido a que se están generando sesiones directamente ya sea en el Consejo Tecnológico, o bien en el Consejo de Presidencia y Gerentes. Actualmente, las direcciones de los PPEs remiten un boletín mensual, con la información relevante y eso se integra y se traslada a las instancias superiores. **En el caso del SIPE, se brinda un informe mensual, desde enero de este año y con esto se genera el boletín. Se ha tratado de hacer sesiones con la dirección y se revisan temas puntuales, sin embargo, el hecho de que no tengamos la participación de asesores ha complicado el seguimiento porque en realidad las unidades, en general, priorizan las solicitudes por parte de las instancias superiores. Es importante indicar que, esta Dirección emite recomendaciones a las autoridades superiores en los informes, sin embargo, no hemos recibido evidencia de que estas sean trasladadas para su debida atención.***

Por esta razón, estamos trabajando en un replanteamiento del seguimiento, como se tenía anteriormente, invitando asesores claves de gerencias, y realizar reuniones mensuales para brindar el seguimiento. Además, se está analizando la posibilidad de que los informes sean remitidos a todas las instancias, porque en ocasiones se maneja información distinta” (Resaltado no corresponde al original).

3. CONSIDERACIONES FINALES

1. El Sistema de Información SIPE se encuentra definido como un proyecto estratégico en la Caja Costarricense de Seguro Social, según lo acordado por la Junta Directiva de la institución en el artículo 20° de la sesión N° 9020, del 28 de febrero 2019, y se conceptualiza como una herramienta para automatizar y estandarizar los procesos de gestión de las personas apegados a la legislación y normativa vigente, a través de la aplicación de pago de salarios, por medio del registro de datos desde la óptica de usuario final, la consulta del expediente laboral del funcionario e información histórica de planilla salarial.

Por esa razón, es de particular interés que se implemente con oportunidad el SIPE, y en particular se disponga de las herramientas necesarias para la automatización de las gestiones relacionadas con el pago de los trabajadores, acorde con las necesidades actuales de la institución, que esté en línea con las nuevas tecnologías y sea de uso para todas las unidades de la Caja, con lo cual, se mitiguen los riesgos asociados a los atrasos de salario, pagos incorrectos, procesos poco eficientes y manuales, debilidades en el control de la nómina, problemas de conectividad que impacten en la gestión de pago, entre otros.

2. Adicionalmente, es necesario referir a la importancia y urgencia de disponer de los módulos relacionados con el pago a los funcionarios por cuanto, es posible el colapso del Sistema SOGERH, (desarrollado en -visual basic-, hace más de 20 años; arquitectura y tecnología que al día de hoy se encuentra obsoleta), situación que ha sido advertida por esta Auditoría mediante oficio AD-AOPER-0092-2023 del 30 de agosto de 2023, referente al soporte y mantenimiento del Sistema Operativo de Gestión de Recursos Humanos (SOGERH), para la continuidad de su utilización en la Institución.
3. En ese sentido, y según la revisión efectuada, se determinó que el cronograma actual del Proyecto SIPE contiene dos módulos que impactan directamente la gestión del pago de los trabajadores: “*estabilización-correctivo-mantenimiento pago salarios nómina*” y “*estabilización-correctivo-mantenimiento pago salarios ordinario*”.

Al respecto y en cuanto al avance en ambos se determina que en la programación se definió como fecha de finalización el 28 de junio 2024, sin embargo, aún no se dispone de estos módulos. Sobre este tema según lo indicado por la Licda. Lucía Vargas Castro, Directora del Proyecto en entrevista ante esta Auditoría se presentaron situaciones relacionadas con la operativización del transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, y el salario global definitivo para los médicos especialistas, que propiciaron atrasos con la puesta en marcha de estos componentes; por lo que aún no se tiene certeza de la fecha exacta en que se estarán finalizando estos módulos.

No obstante lo anterior, en la ejecución global del proyecto SIPE en la etapa actual, el porcentaje ejecutado a mayo 2024 supera en un 1%, la programación prevista para ese periodo, lo cual se considera positivo, pese a que como se indicó previamente algunos módulos no alcanzaron las metas proyectadas.

4. Conforme lo expuesto, resulta relevante que esa administración activa continúen promoviendo en el campo de sus competencias las coordinaciones y monitoreos que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de los plazos definidos en el cronograma actual, por cuanto, los módulos en proceso relacionados con el pago al trabajador, mantienen rezagos desde la etapa anterior, y aún no se encuentran en ambiente productivo, lo cual podría afectar los otros componentes asociados a la segunda etapa, así como la fecha de finalización aprobada por Junta Directiva en el artículo 4° de la sesión N° 9398, del 19 de diciembre 2023 (**30 de junio 2026**).



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Es importante indicar que los criterios de esta Auditoría, se emiten en el marco de las competencias y potestades en materia de asesoría, consultoría, prevención de manera objetiva, independiente e imparcial establecidas en la Ley General de Control Interno, con el fin de coadyuvar a esa Administración en la toma de decisiones, en procura de fortalecer el buen gobierno y la sana administración de los recursos públicos, siendo que los planteamientos efectuados en el presente documento, deben ser debidamente analizados por la Administración Activa, con el propósito de garantizar el adecuado uso de los recursos institucionales, y el cumplimiento del ordenamiento técnico y legal, así como los objetivos y fines institucionales.

Debido a lo expuesto, a fin de aportar elementos de juicio adicionales que coadyuven a la adecuada toma de decisiones, se informa a esa Administración Activa, los aspectos señalados en relación con el avance en la implementación de la segunda etapa del SIPE y automatización del pago de salarios, a fin de que se fortalezcan las medidas de control interno en cuanto a las actividades de control, supervisión y programación de este proyecto.

Atentamente,

AUDITORÍA INTERNA

M. Sc. Olger Sánchez Carrillo
Auditor

OSC/RJS/ANP/AHA/BFS/lbc

- C. Máster Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, presidente, Presidencia Ejecutiva -1102.
Máster Vilma Campos Gómez, gerente a.i., Gerencia General -1100.
Auditoría-1111

Referencia: ID-119782