

CR-INCOP-AI-I-2020-0012



INSTITUTO COSTARRICENSE
DE PUERTOS DEL PACÍFICO

EL MOTOR DEL PACÍFICO

AUDITORÍA INTERNA - INSTITUTO COSTARRICENSE DE PUERTOS DEL PACÍFICO

“AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA ASIGNACIÓN DE LA UBICACIÓN FÍSICA DEL CENTRO DE TRABAJO CONSIGNADA EN LAS ACCIONES DE PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DEL INCOP”

NOVIEMBRE, 2020

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	3
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Origen del Estudio.....	4
1.2. Objetivo General	4
1.2.1. Objetivos Específicos	4
1.3. Alcance del estudio	4
1.4. Cumplimiento de Normas Técnicas de Auditoría.....	5
1.5. Marco de Criterios utilizados objeto de estudio	5
1.6. Normas técnicas relativas al cumplimiento de recomendaciones.....	5
1.7. Limitaciones del Estudio	7
1.8. Comunicación preliminar de los resultados de la Auditoría	7
2. RESULTADOS.....	8
2.1. Concerniente a vacío de la normativa interna sobre la regulación de los nombramientos de jerarcas institucionales y demás funcionarios del INCOP.	8
2.2. Sobre limitaciones del Sistema Administrativo Financiero (SIAF) para el registro de la ubicación de las sedes de trabajo requerida en las acciones de personal.....	11
3. CONCLUSIONES	13
4. RECOMENDACIONES	13

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

Se revisó la documentación, registros y los procesos llevados a cabo en relación con el proceso de confección y validación de las acciones de personal, específicamente la asignación de la ubicación de las sedes de trabajo en el INCOP. Se realizaron diferentes pruebas, mediante la revisión de documentación soporte, utilizando herramientas como entrevistas, lo que permitió fundamentar la revisión, con el fin de determinar posibles desviaciones y de esta manera confrontarlas con los criterios correspondientes y poder realizar las recomendaciones respectivas.

¿Por qué es importante?

Mediante el estudio realizado, la Auditoría Interna pretende suministrar un producto que genere valor agregado a la Administración, y que coadyuve a lograr los objetivos Institucionales relacionados con el proceso auditado, recalcando la importancia del valor público de las acciones llevadas a cabo, detallando así por medio del Informe presentado las oportunidades de mejora sobre aquellas situaciones determinadas por esta Auditoría Interna.

¿Qué encontramos?

Con base al trabajo realizado se determinaron una serie de situaciones en relación con aspectos de Control Interno relacionados con tema objeto de estudio, en lo cual se demuestra la ausencia de la asignación de la ubicación de las sedes de trabajo en las acciones de personal de los funcionarios del INCOP, lo anterior, se consideran susceptibles de mejora que se detallaran en el presente Informe.

¿Qué sigue?

En relación con los hallazgos determinados se emite una serie de recomendaciones con el fin de proporcionar acciones de mejora en aras de un mejoramiento al Sistema de Control Interno en relación con el objeto de estudio.

AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA ASIGNACIÓN DE LA UBICACIÓN FÍSICA DEL CENTRO DE TRABAJO CONSIGNADA EN LAS ACCIONES DE PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DEL INCOP.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Origen del Estudio

El presente estudio nace resultado de la resolución N° CR-INCOP-AI-2020-002 del 10 setiembre del 2020, concerniente al análisis sobre solicitud de Presidencia Ejecutiva referente a la procedencia legal del pago de viáticos a esa presidencia.

1.2. Objetivo General

Comprobar si las acciones de personal de los distintos trabajadores del INCOP, señalan la ubicación física del centro de trabajo donde estos ejecutan las funciones para el cual fueron nombrados, con el fin de determinar el cumplimiento normativo que regula esa materia.

1.2.1. Objetivos Específicos

1. Llevar a cabo una revisión sobre algunas acciones de personal, con el fin de determinar si se consigna la ubicación física del centro de trabajo de los empleados del INCOP.
2. Analizar los resultados obtenidos de la revisión realizada, con el fin de determinar el cumplimiento del marco normativo en el contexto del objeto de estudio.

1.3. Alcance del estudio

Se revisarán las gestiones llevadas a cabo por la administración relacionadas con el diseño y llenado de las acciones de personal del INCOP, para ellos se utilizará; entre otros, la documentación soporte concerniente con los procesos sujetos a estudio, así como, cualquiera otra documentación relacionada. El estudio abarcará las actividades resultantes del periodo comprendido entre el 01/01/2020 y 30/07/2020, ampliándose en aquellos casos que así se amerite.

1.4. Cumplimiento de Normas Técnicas de Auditoría

- Normas para el Ejercicio de la Auditoría en el Sector Público.
- Normas Generales de Auditoría para el Sector Público.
- Procedimiento Auditoría Especial.
- Reglamento de Organización y Funciones de la Auditoría Interna.

1.5. Marco de Criterios utilizados objeto de estudio

- Ley 1721 y sus reformas, Artículo N°16 inciso b)
- Ley N°2 “Código de Trabajo y sus reformas”, Artículo N°24, inciso g).
- Norma 2.1 “Ambiente de Control”, de la Normas de Control Interno del Sector Publico
- Norma 4.1 “Actividades de control”, de la Normas de Control Interno del Sector Publico
- Norma 5.1 “Sistemas de Información”, de la Normas de Control Interno del Sector Publico
- Norma 5.2 “Flexibilidad del Sistema de información”, de la Normas de Control Interno del Sector Publico.
- Norma 1.2 “Gestión de la Calidad”, de la Normas técnicas para la gestión y el control de las tecnologías de información.
- Reglamento Autónomo de Servicios, Artículo N°9 y N°19.
- Cualquiera otra documentación interna como contratos, convenios, carteles, etc. Que sean vinculantes con el objeto de estudio.

1.6. Normas técnicas relativas al cumplimiento de recomendaciones

Los resultados y la implantación de las recomendaciones del presente informe, se regirá; entre otros, por lo dispuesto en los artículos Nos. 36, 37, 38 y 39 de la Ley General de Control Interno, los cuales en la parte que interesa señalan literalmente lo siguiente:

“Artículo 36. —Informes dirigidos a los titulares subordinados. Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera:

a) El titular subordinado, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de ellas, en el transcurso de dicho plazo elevará el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, expondrá por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y propondrá soluciones alternas para los hallazgos detectados.

b) Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa, debidamente fundamentadas. Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes.

c) El acto en firme será dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda.

Artículo 37. —*Informes dirigidos al jerarca.* Cuando el informe de auditoría esté dirigido al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda, en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de tales recomendaciones, dentro del plazo indicado deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente disponga; todo ello tendrá que comunicarlo debidamente a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente.

Artículo 38. —*Planteamiento de conflictos ante la Contraloría General de la República.* Firme la resolución del jerarca que ordene soluciones distintas de las recomendadas por la auditoría interna, esta tendrá un plazo de quince días hábiles, contados a partir de su comunicación, para exponerle por escrito los motivos de su inconformidad con lo resuelto y para indicarle que el asunto en conflicto debe remitirse a la Contraloría General de la República, dentro de los ocho días hábiles siguientes, salvo que el jerarca se allane a las razones de inconformidad indicadas.

La Contraloría General de la República dirimirá el conflicto en última instancia, a solicitud del jerarca, de la auditoría interna o de ambos, en un plazo de treinta días hábiles, una vez completado el expediente que se formará al efecto. El hecho de no ejecutar injustificadamente lo resuelto en firme por el órgano contralor, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el capítulo V de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N° 7428, de 7 de setiembre de 1994.

Artículo 39. —*Causales de responsabilidad administrativa.* El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios.

El jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios públicos incurrirán en responsabilidad administrativa, cuando debiliten con sus acciones el sistema de control interno u omitan las actuaciones necesarias para establecerlo, mantenerlo, perfeccionarlo y evaluarlo, según la

normativa técnica aplicable. (...) (...) Igualmente, cabrá responsabilidad administrativa contra los funcionarios públicos que injustificadamente incumplan los deberes y las funciones que en materia de control interno les asigne el jerarca o el titular subordinado, incluso las acciones para instaurar las recomendaciones emitidas por la auditoría interna, sin perjuicio de las responsabilidades que les puedan ser imputadas civil y penalmente.

El jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios públicos también incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, por obstaculizar o retrasar el cumplimiento de las potestades del auditor, el subauditor y los demás funcionarios de la auditoría interna, establecidas en esta Ley.

Cuando se trate de actos u omisiones de órganos colegiados, la responsabilidad será atribuida a todos sus integrantes, salvo que conste, de manera expresa, el voto negativo”

1.7. Limitaciones del Estudio

Durante el desarrollo de esta indagación, **NO** se presentó ninguna limitación que provocara un atraso en el proceso de continuidad de este estudio.

Todo lo anterior, incidió en alguna medida a favor en el alcance, ejecución y oportunidad de la labor desplegada por la Auditoría en el desarrollo y presentación de este informe.

1.8. Comunicación preliminar de los resultados de la Auditoría

La comunicación preliminar de los principales comentarios, conclusiones y recomendaciones producto del estudio a que alude el presente informe, se efectuó el pasado 13 de noviembre del 2020 en por medio virtual utilizando la plataforma de teams. Estando presentes la señora Ilianeth Canessa Alfaro Asesora de la Gerencia General, la señora Daxia Vargas Masis Directora Administrativa Financiera y la señora Rebeca Varela Escobar jefa de la Unidad de Capital Humano. Dicha actividad se convocó mediante los oficios CR-INCOP-AI-2020-0376, fechados 09/11/2020, dirigidos a las dependencias supra.

El borrador del presente informe se entregó también el 13 de noviembre del 2020, en versión digital, a la Gerencia General con copia a la Dirección Financiero Administrativo y la Unidad de Capital Humano, mediante el oficio CR-INCOP-AI-2020-0384, con el propósito de que las instancias señaladas formularan y remitiera a esta Auditoría, las observaciones que considerara pertinentes sobre su contenido.

El 19 de noviembre de 2020, fue recibido el oficio No. CR-INCOP-GG-2020-0956 de parte del Señor Alberto Morales Arguello, Gerente General, el mismo indica que no se tiene observaciones.

Se previene que es responsabilidad de esa administración, el tomar las medidas pertinentes para mitigar los riesgos producto de las áreas de oportunidad presentadas en este informe, con el fin de evitar la materialización de estos, mientras se ejecutan las recomendaciones en el tiempo solicitado.

2. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados más importantes acerca de las áreas de oportunidad consignadas en el estudio, las causas estimadas de dichas condiciones y posibles efectos que se estaría en riesgo de materializar, de continuar con éstas.

2.1. Concerniente a vacío de la normativa interna sobre la regulación de los nombramientos de jerarcas institucionales y demás funcionarios del INCOP.

Se efectuó indagación referente a algunos elementos componen las acciones de personal, entre esos la ubicación de la sede laboral de los funcionarios, de lo cual se determinó revisando un total de 47 acciones de personal de nombramientos interinos o en propiedad del periodo 2019, dentro de las cuales 5 de ellas (20752, 20196, 23086, 22796 y 23015), cuentan con el detalle de ubicación, mismas que corresponde a acciones de personal de funcionarios ubicados en Puerto Quepos y Puerto Golfito.

Siendo que este acto administrativo reviste de importancia legal y que impacta algunos derechos y deberes de los funcionarios del INCOP, se realizó una revisión acerca de la normativa que regula internamente el proceso de nombramiento y confección de las acciones de personal de los funcionarios de planta y aquellos funcionarios con nombramientos a plazo definido, como son algunos de la alta dirección del INCOP. Se determinó que sobre esta materia la Ley N°2 "*Código de Trabajo y sus Reformas*", establece en el artículo N°24, Inciso g), establece la necesidad de determinar la ubicación de las sedes de trabajo de todos los funcionarios.

Considerando lo anterior, se realizó consulta a la Oficina de Capital Humano por medio del oficio CR-INCOP-AI-2020-0340 del 26 de octubre del 2020, en el cual se solicitó, que suministrara la normativa correspondiente donde se fundamenta el acto administrativo concerniente a la ubicación física donde laboran los jerarcas institucionales (Presidente Ejecutivo, Gerente General, Sub Gerente y Secretario Fiscalizador) y demás funcionarios del INCOP.

A ese respecto, la Jefatura de la Unidad de Capital Humano, por medio del oficio CR-INCOP-UCH-0261-2020 del 28 de octubre del 2020, se refirió señalando que, dentro del acervo documental de esa Unidad, no se encontró información referente al criterio solicitado.

Según lo expuesto anteriormente, se determinó que ante la ausencia normativa que regule la condición expuesta, se estaría incumpliendo lo expuesto en la Ley N°2 "Código de Trabajo y sus reformas", en el artículo N°24, inciso g), que indica;

..."ARTICULO 24.-

El contrato escrito de trabajo contendrá:

g. El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra"... (El subrayado no es parte del original)

De igual forma, en el apartado 2.1 "Ambiente de Control" inciso a) de las Normas de Control Interno para el Sector Público, se desprende lo siguiente:

..."El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer un ambiente de control que se constituya en el fundamento para la operación y el fortalecimiento del SCI, y, en consecuencia, para el logro de los objetivos institucionales. A los efectos, debe contemplarse el conjunto de factores organizacionales que propician una actitud positiva y de apoyo al SCI y a una gestión institucional orientada a resultados que permita una rendición de cuentas efectiva, incluyendo al menos lo siguiente:

a. El compromiso superior con el SCI, que conlleva el cumplimiento de sus responsabilidades con respecto a ese sistema, prestando la atención debida a sus componentes funcionales y orgánicos y dando el ejemplo de adhesión a él mediante sus manifestaciones y sus actuaciones en la gestión diaria"... (El subrayado no es parte del original)

Además, al tenor de la condición antes expuesta, se puede indicar que existe incumplimiento en lo establecido en las Normas de Control Interno del Sector Público, en su apartado 4.1 "Actividad de Control" y 4.5.1 "Supervisión Constante", que en lo que interesa, cita a continuación:

..."4.1 Actividades de control El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben diseñar, adoptar, evaluar y perfeccionar, como parte del SCI, las actividades de control pertinentes, las que comprenden las políticas, los procedimientos y los mecanismos que contribuyen a asegurar razonablemente la operación y el fortalecimiento del SCI y el logro de los objetivos institucionales. Dichas actividades deben

ser dinámicas, a fin de introducirles las mejoras que procedan en virtud de los requisitos que deben cumplir para garantizar razonablemente su efectividad. El ámbito de aplicación de tales actividades de control debe estar referido a todos los niveles y funciones de la institución. En ese sentido, la gestión institucional y la operación del SCI deben contemplar, de acuerdo con los niveles de complejidad y riesgo involucrados, actividades de control de naturaleza previa, concomitante, posterior o una conjunción de ellas. Lo anterior, debe hacer posible la prevención, la detección y la corrección ante debilidades del SCI y respecto de los objetivos, así como ante indicios de la eventual materialización de un riesgo relevante"... (El subrayado no es parte del original)

..."4.5.1 Supervisión constante El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben ejercer una supervisión constante sobre el desarrollo de la gestión institucional y la observancia de las regulaciones atinentes al SCI, así como emprender las acciones necesarias para la consecución de los objetivos"... (El subrayado no es parte del original)

También, no estaría en consonancia con lo indicado en el Reglamento Autónomo de Servicios del INCOP, en su artículo N°9 y N°19, que cita;

..."ARTICULO 9.- En su relación de servicio, el servidor estará sujeto a las condiciones establecidas en el acto de su nombramiento, las cuales se formalizarán por medio de una acción de personal. Además de las disposiciones particulares que contenga, tendrá por incorporadas y así se entenderá, las normas del presente reglamento, las contenidas en los acuerdos de la Junta Directiva y todas las demás disposiciones del ordenamiento jurídico administrativo en materia de empleo público"... (El subrayado no es parte del original)

..."ARTICULO 19.- Para los efectos legales, el INCOP contratará a cada uno de sus trabajadores en el propio lugar de la prestación de sus servicios, salvo que de modo expreso se diga lo contrario en el contrato de trabajo"... (El subrayado no es parte del original)

Considerando lo anterior, se estima que la causa obedece a la ausencia de un marco normativo interno que regule la condición expuesta, además; una débil supervisión y control de la gestión atinente al proceso de reclutamiento, selección y nombramiento del personal en INCOP, en el objeto de estudio.

Como efecto de la condición expuesta anteriormente, podría debilitar el sistema de control interno, que exige la regulación de los actos administrativos ejecutados por la institución, en el contexto objeto de estudio, además, eventuales responsabilidades de diferente índole, producto de dicha condición.

2.2. Sobre limitaciones del Sistema Administrativo Financiero (SIAF) para el registro de la ubicación de las sedes de trabajo requerida en las acciones de personal.

Se desarrolló análisis técnico del proceso de confección de las acciones de personal por medio de la Unidad de Capital Humano, para identificar si en el Sistema Administrativo Financiero, específicamente en el módulo de Capital Humano, existe algún campo en la plantilla de las acciones de personal, en el cual se pudiera indicar la ubicación física donde los funcionarios nombrados del INCOP realizan sus funciones.

Sobre este particular, se llevó a cabo una entrevista al funcionario técnico y profesionales de la Unidad de Capital Humano, lo anterior para que explicara de una manera amplia dicho proceso, de lo cual se indicó por parte de la Jefatura de esa unidad, que el sistema utilizado para la confección de las acciones de personal, no cuenta con algún campo específico para señalar la ubicación física donde realizará funciones el personal del INCOP, por cuanto el espacio dispuesto para ese fin es exclusivo para indicar la asignación presupuestaria de la plaza del funcionario.

Considerando las aseveraciones en la entrevista mencionada, se procedió a consultar a la Gerencia General en relación con los tópicos señalados por la Unidad de Capital Humano. A ese respecto, se tuvo respuesta con el oficio CR-INCOP-GG-2020-0328 de la Gerencia General del día 19 de octubre del 2020, el cual señaló que en este momento no se incluye en las acciones de personal la ubicación física donde trabajaran los funcionarios, pese que se incluye en los carteles, pero existen casos donde no media un cartel para la selección del personal.

Adicionalmente, la Gerencia General continuo ampliando, al referirse que se llevó a cabo un análisis técnico con la Jefatura de TI, donde se presentó un análisis técnico de costo beneficio para eventuales mejoras futuras del sistema en relación con el objeto de estudio.

Considerando lo mencionado por la Gerencia, se realizó consulta a la Unidad de Tecnologías de Información, para conocer las razones técnicas del porqué no cuenta el sistema de confección de acciones de personal con dicha variable, de lo cual la Unidad de TI, confirmó lo señalado por el Gerente General, según oficio CR-INCOP-TI-2020-0243 remitido a esta Auditoría Interna el 26 de octubre del 2020, que en lo que interesa señala:

..."a. Dado el nivel de obsolescencia del Sistema en operación, se ha identificado y estimado el costo de muchas mejoras, entre ellas: integración con SICOP, automatización de nueva forma de reconocimiento y pago de anualidades, evaluación de desempeño, pagos parciales a proveedores morosos con la Caja Costarricense de Seguro Social, las

cuales fueron desestimadas por su valor y pronta adquisición e implementación de un nuevo Sistema ERP. (...)

c. El presupuesto disponible, se prioriza para la prestación de servicios de soporte y asistencia, esencial para la operativa institucional, que agrava la situación lo lineamientos austeros y recortes presupuestarios decretados por el Gobierno Central"...

Según el análisis de la condición expuesta, se determina un incumplimiento en lo establecido en las Normas del Control Interno del Sector Público, esto particularmente en las normas N° 2.1 "Ambiente de Control"; 5.1 "Sistemas de Información" y 5.2 "Flexibilidad del Sistema de información", que citan:

..."2.1 Ambiente de control El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer un ambiente de control que se constituya en el fundamento para la operación y el fortalecimiento del SCI, y en consecuencia, para el logro de los objetivos institucionales. A los efectos, debe contemplarse el conjunto de factores organizacionales que propician una actitud positiva y de apoyo al SCI y a una gestión institucional orientada a resultados que permita una rendición de cuentas efectiva, incluyendo al menos lo siguiente: a. El compromiso superior con el SCI, que conlleva el cumplimiento de sus responsabilidades con respecto a ese sistema, prestando la atención debida a sus componentes funcionales y orgánicos y dando el ejemplo de adhesión a él mediante sus manifestaciones y sus actuaciones en la gestión diaria"... (El subrayado no corresponde al original)

..."5.1 Sistemas de información El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben disponer los elementos y condiciones necesarias para que de manera organizada, uniforme, consistente y oportuna se ejecuten las actividades de obtener, procesar, generar y comunicar, en forma eficaz, eficiente y económica, y con apego al bloque de legalidad, la información de la gestión institucional y otra de interés para la consecución de los objetivos institucionales. El conjunto de esos elementos y condiciones con las características y fines indicados, se denomina sistema de información, los cuales pueden instaurarse en forma manual, automatizada, o ambas"... (El subrayado no corresponde al original)

..."5.2 Flexibilidad de los sistemas de información: Los sistemas de información deben ser lo suficientemente flexibles, de modo que sean susceptibles de modificaciones que permitan dar respuesta oportuna a necesidades cambiantes de la institución"... (El subrayado no corresponde al original)

Además, las Normas Técnicas para la Gestión y el Control de las Tecnologías de Información, en su apartado 1.2 “Gestión de la Calidad”, cita:

...“1.2 Gestión de la calidad La organización debe generar los productos y servicios de TI de conformidad con los requerimientos de sus usuarios con base en un enfoque de eficiencia y mejoramiento continuo”... *(El subrayado no corresponde al original)*

Se determina que la causa de la condición reflejada en este apartado, se debe una limitación de los sistemas de información relacionado con los procesos objeto de estudio.

Como efecto de la condición expuesta anteriormente, podría debilitar el sistema de control interno, que exige la regulación de los actos administrativos ejecutados por la institución, en el contexto objeto de estudio, además; ante la ausencia de la ubicación del centro de trabajo de los funcionarios del INCOP, esta podría exponerse a eventuales responsabilidades de diferentes índoles por actos no apegados a la normativa.

3. CONCLUSIONES

Se concluye que, el marco normativo interno actual y el Sistema de Información (SIAF) no garantiza de manera razonable que el acto administrativo sobre la ubicación de los centros de trabajo de los funcionarios del INCOP, se encuentra ajustado las regulaciones que rige esa materia.

Finalmente, cabe señalar que los aspectos determinados en el presente informe se suscribieron sobre el análisis del alcance definido en este estudio, lo que podría implicar que situaciones similares a las comentadas u otras, pudieran estarse presentando en otras áreas o procesos objeto de estudio, aspecto que pone de manifiesto la importancia de que se hagan las valoraciones correspondientes sobre su accionar, con el objeto de brindar una garantía razonable de su efectiva gestión

4. RECOMENDACIONES

Una vez realizado el presente estudio, se establecen una serie de recomendaciones con el objeto de fortalecer las áreas de oportunidad identificadas; por lo tanto, se estima pertinente que se giren las instrucciones oportunas con el objeto de que se establezcan las acciones necesarias para su cumplimiento:

Al (la) Lic. (da) Alberto Morales Arguello, Gerente General o quien ocupe su cargo:

- 4.1 Instruir a los (as) responsables de las instancias pertinentes para que se establezcan las acciones necesarias, oportunas y efectivas para la implantación de las recomendaciones de este informe, de acuerdo con lo que establece la Ley N°8292 "Ley General de Control Interno", en su artículo N°12, inciso c).

Plazo de Implementación: 09/12/2020. Ver Apartado N.º 2.1 de este informe

Al (la) Lic. (da) Rebeca Varela Escobar, jefa de la Unidad de Capital Humano o quien ocupe su cargo:

- 4.2 Llevar acabo las acciones de control correspondientes en el sistema informático, concerniente a la creación de las acciones de personal, para incluir la ubicación física de los funcionarios del INCOP donde ejecutarán sus funciones.

Plazo de Implementación: 29/01/2021. Ver Apartado N.º 2.2 de este informe.

- 4.3 Regular el proceso de asignación de ubicación física de los Jerarcas y demás funcionarios del INCOP, cuando se da el proceso formal de nombramiento de estos.

Plazo de Implementación: 29/01/2021. Ver Apartado N.º 2.1 de este informe.

Hecho por:
Roberto Aguilar Abarca
Auditor Asignado

Aprobado por:
Marvin Calero Álvarez
Auditor Interno