INFORME No. CR-INCOP-AI-I-2023-004

AUDITORÍA INTERNA

INSTITUTO COSTARRICENSE DE PUERTOS DEL PACÍFICO

INFORME ACERCA LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL PROCESO DE NOMBRAMIENTOS INSTITUCIONALES

JUNIO 2023

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

Se procedió a realizar una revisión general de la documentación soporte y registros relacionados con el proceso de nombramientos del período 2015 al 30 de junio 2020 a cargo de la Unidad de Capital Humano, se realizaron indagaciones y requerimiento de información, lo que permitió fundamentar nuestra revisión, con el fin de determinar posibles desviaciones y de esta manera confrontarlas con criterios correspondientes y poder emitir las recomendaciones respectivas.

¿Por qué es importante?

Mediante este estudio 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 en el trabajo realizado se determinaron una serie de situaciones en relación con aspectos de Control Interno relacionado con ausencia de herramientas formales y controles limitados respecto al proceso auditado y la necesidad de requerimientos necesarios para agregar valor a este, considerándose susceptible de mejoras.

¿Qué sigue?

En relación con los hallazgos determinados se emite una serie de recomendaciones con el fin de proporcionar acciones en aras de un mejoramiento al Sistema de Control Interno en relación con el objeto de estudio y procurando la administración en la asignación de recursos para el cumplimiento de dichas recomendaciones.

TABLA DE CONTENIDO

I.-INTRODUCCIÓN. 1
1.1.-Origen del Estudio 1
1.2.-Objetivo general 1
1.2.1.-Objetivos específicos 1
1.3.-Alcance del estudio. 1
1.4.-Limitaciones. 2
1.5.-Cumplimiento de Normas Técnicas de Auditoría. 2
1.6.-Normas técnicas a cumplir. 2
1.7- Comunicación Preliminar de los resultados de la Auditoría 4
II.- RESULTADOS 4
2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la Unidad de Capital Humano 5
2.2 Sobre la participación de la Unidad de Capital Humano en los concursos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 11
2.3.- Sobre la gestión de cumplimiento de los acuerdos tomados por Junta Directiva, en torno a modificación de normativa de la Unidad de Capital Humano 13
2.4.- Sobre las debilidades en los controles del proceso de nombramiento 18
III.- CONCLUSIONES. 20
IV.- RECOMENDACIONES. 21
ANEXOS No. 1 VALORACIÓN DE OBSERVACIONES REALIZADAS POR LA ADMINISTRACIÓN 23

INFORME SOBRE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE PROCESO NOMBRAMIENTOS INSTITUCIONALES

I.-INTRODUCCIÓN.

1.1.-Origen del Estudio

Este estudio nace producto de nuestro Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna para el periodo 2022; además en atención al acuerdo 23 tomado en sesión de Junta Directiva 4353 celebrada el 14 de setiembre 2022.

1.2.-Objetivo general

Realizar una revisión sobre el proceso de nombramientos institucional con el fin de determinar la razonabilidad del sistema de control interno en torno a dicha gestión.

1.2.1.-Objetivos específicos

- Determinar si existen los criterios específicos donde se establezca de forma clara y concisa los requerimientos para los movimientos y nombramientos de personal con el fin de conocer su efectiva aplicación.

- Determinar los concursos en los que no participó la Unidad de Capital Humano con el fin de verificar las gestiones realizadas de acuerdo con el marco normativo.

- Verificar el cumplimiento de acuerdos adoptados por la Junta Directiva con relación a la actualización de la normativa en materia de recursos humanos.

- Determinar si existen controles efectivos para dotar del recurso humano idóneo para cada puesto con el fin de conocer su efectiva aplicación.

1.3.-Alcance del estudio.

En esta auditoría especial, la unidad objeto de estudio fue la Unidad de Capital Humano, enfocándose en el proceso de nombramientos de personal institucional. Asimismo, el estudio abarcó las gestiones relacionadas con los nombramientos específicos realizados por la Administración comprendidos en período entre el 01/01/2015 y el 30/06/2020.

1.4.-Limitaciones

Dentro de la limitación presentada se encuentra el no suministro de la información sobre autorización de tablas de criterios y porcentajes aplicadas en algunos concursos aquí citados y que se desarrolla ampliamente más adelante.

Por otra parte, sin que representara una limitación cabe indicar que en la ejecución del estudio se tuvo que realizar el replanteamiento de requerimientos de información, prórrogas planteadas por la unidad objeto de estudio, aspectos que incidieron en el período de ejecución estimado para este estudio.

1.5.-Cumplimiento de Normas Técnicas de Auditoría.

El estudio se realizó de acuerdo con el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna[1], con las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público[2]; las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público[3], entre otras y donde resulten aplicables.

1.6.-Normas técnicas a cumplir.

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

Las recomendaciones que se plantean en los diferentes informes de Auditoría, los cuales transcribimos a continuación.

> *"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*

[1] La Gaceta Nº.184 del 22/09/2015.
[2] La Gaceta Nº. 28 del 10/02/2010 y modificada por la Resolución R-DC-83-2018.
[3] Resolución del Despacho de la Contralora General, N° R-DC-64-2014.

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- 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 27 de abril de 2023 a las 09:00 horas, en la Auditoría Interna, participó de forma presencial el Sr. Alberto Morales Arguello, Gerente General y virtual a través de la plataforma Teams la Sra. Rebeca Varela Escobar Jefe a.i. de la Unidad de Capital Humano y Sra. Daxia Vargas Masis Directora Administrativa Financiera.

El borrador del presente informe se entregó también el 5 de mayo de 2023, en versión digital, a las partes involucradas mediante el oficio CR-INCOP-AI-2023-190, con el propósito de que formulen y remitieran a esta Auditoría, las observaciones que consideraran pertinentes sobre su contenido.

El 15 de mayo de 2023, fue recibido el oficio No. CR-INCOP-GG-2023-0495 de parte de Gerencia General, mismo que incluye observaciones relacionadas con el informe. Una vez valoradas las mismas se encuentran en el anexo 1, mismos que yacen en este informe final.

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.

II.- RESULTADOS

En el año 2021 se recibió una denuncia sobre 12 nombramientos realizados por el Incop durante el período del 2015 al 2020; al respecto, se realizó el proceso de admisibilidad de conformidad con los procedimientos internos establecidos para los efectos y los Lineamientos generales para el análisis de presuntos Hechos Irregulares (R-DC-102-2019) emitidos por la Contraloría General de la República.

Con base en los resultados de admisibilidad, se resolvió incluir dentro del Plan Anual de Trabajo 2022, un estudio sobre los nombramientos realizados por Incop, este estudio se circunscribió a los 12 nombramientos citados en la denuncia, excluyendo los relacionados con el Subgerente, Secretario de

Fiscalización y Director Portuario y concurso de Jefatura de Capital Humano, puesto que estos fueron abordados con otros productos de la auditoría los cuales se detallan en el informe y con la denuncia no se aportaron elementos nuevos a considerar, aunado a que uno de ellos se encuentra en sede judicial.

Dentro de la revisión preliminar se determinó, algunos movimientos de personal que podrían se objeto de una revisión más detalla, principalmente los relacionados con nombramientos interinos y algunos de los concursos que se realizaron en ese período.

Sin embargo, pese a los aspectos señalados con anterioridad y en concordancia con la información suministrada por diversas fuentes, se establecieron algunas áreas de oportunidad que se estiman susceptibles de mejoras, entre ellas, las siguientes:

2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la Unidad de Capital Humano

La Unidad de Capital Humano informó sobre los 12 nombramientos de personal objeto de estudio realizados en el período 2015-2020, se observó que cuatro plazas estaban vacantes sin titular esto en puesto de Director Operaciones Portuarias, Subgerente, Jefe de la Unidad de Contabilidad y plaza de Técnico 3 en la Unidad de Servicios Generales. En las restantes ocho plazas se realizaron nombramientos interinos en sustitución de funcionarios.

Importante aclarar respecto al puesto de Subgerente, esta Auditoría en su oportunidad mediante oficio CR-INCOP-AI-2019-327 de fecha 19/11/2019, dirigido a esa Junta Directiva planteo advertencia, entre otros, sobre la naturaleza del puesto de Subgerente, su existencia, requisitos legales y académicos de esta plaza, cambio de naturaleza a la plaza de confianza; asimismo, en informe CR-INCOP-AI-2020-011 con oficio CR-INCOP-AI-2020-331 de fecha 19 de octubre 2020 dirigido a la Gerencia General, fue comunicado "*Estudio de carácter especial sobre la Unidad de Capital Humano: Proceso de reclutamiento y selección de personal período 2019",* donde esta Auditoría Interna se refirió al puesto de Director Portuario identificando debilidades en el proceso del concurso interno llevado a cabo en aquella oportunidad para ocupar dicho puesto vacante, como fue el cambio de especialidad del puesto sin que se aportara criterio de la autoridad externa competente que diera su aval, entre otros; razón por la cual al ser temas evaluados no se hará mayor comentario al respecto.

Aclarado lo anterior se detalla las plazas vacantes y en sustitución de titular de acuerdo con lo informado por la Unidad de Capital Humano.

Cuadro 1

ITEM	PLAZA	Unidad	PERSONA NOMBRADA	Funcionario de planta a quién sustituye
1	Plaza de Gerente 1	Dirección Portuaria	Luis Rojas Víquez Jeison Carranza Villalobos	Vacante
2	Plaza de Fiscalizador	Secretaria de Fiscalización	Víctor Morales Figueroa	Luis Antonio Rojas Víquez
3	Plaza de profesional 3	Secretaría Fiscalización	Andrés Hernández Jiménez	Victor Morales Figueroa
4	Plaza de Subgerente.	Encargado de Unidad Técnica de Supervisión y Control	Marvin Sibaja Vanderlucht Jeison Carranza Villalobos	Vacante
5	Plaza Jefe 1	Contabilidad	Ricardo Solis Arias	Vacante
6	Plaza de Profesional 3	Supervisor concesiones Unidad Técnica de Supervisión y Control	Juan Granja González	Jeison Carranza Villalobos
7	Plaza profesional 2 en Derecho	Asesoría Legal	Ignacio Azofeifa Aguilar	Rebeca Varela Escobar
8	Plazo profesional 1	Administrador Muelle Quepos (***)	Seidy Jiménez Guerrero	Johnny Castrillo Ugalde
9	Plaza de Técnico de Planillas	Capital Humano	Alexandra Arias Peña	Katherine Montenegro Reina
10	Plaza de Técnico 3 secretaria	Dirección Operaciones Portuarias	Mariam Calvo Chaves	Johnny Castrillo Ugalde
11	Plaza de Técnico 3	Servicios Generales	Alexandra Venegas Alvarez	Vacante
12	Plaza de Técnico 1	Proveeduría	Jorge Ríos Coronado	Briseidy Rojas Martínez

Fuente: Oficio CR-INCOP-UCH-2023-0121 de fecha 8/3/2023 de la-Unidad Capital Humano.

En ocho plazas se realizaron nombramientos interinos por sustitución del titular, algunas de las justificaciones observadas en las acciones de personal: "*mientras regresa el titular del puesto o se gesta el concurso, hasta el regreso del titular de la plaza o/y sujeto a Resolución del Proceso Contencioso Administrativo Exp 19000734-1028-CA4*", y en las plazas siguientes: Profesional de Servicio Civil 3 ubicada en la **Unidad Técnica de Supervisión y Control**, Pofesional 2 ubicada en la **Asesoría Legal**, Técnico Servicio Civil en la **Unidad de Capital Humano** y Técnico Servicio Civil en la Unidad de **Proveeduría**, para ello se contrataron personas externas para los nombramientos interinos en las cuales se podría decir que las personas ingresaron de forma directa a ocupar dicha plaza, mientras se gestaba el concurso de la misma o se resuelven los permisos sin goce de salario u otro. En estos casos no se observó que mediara una valoración de criterios por parte de la Unidad de Capital Humano sobre posibles candidatos internos para realizar un ascenso; además, de no observar la participación activa de las jefaturas de las unidades donde se ubica la plaza vacante.

Se consultó[4] a la Unidad de Capital Humano si existió la identificación requerimiento de recurso humano por parte de las unidades en las cuales se ubicó la plaza vacante sin titular o vacante por sustitución, respondiendo lo siguiente:

> *"…las necesidades o requerimiento del recurso humano, se identifica una vez que las plazas quedan vacantes, sea por renuncia, jubilación, ascenso u otros que se den, y que la plaza al encontrarse desocupada, la Unidad respectiva requiere el recurso humano para no afectar el cumplimiento de los objetivos de la Unidad correspondiente…".*

[4] CR-INCOP-AI-2023-036 de fecha 24/1/2023

La Unidad de Capital Humano no aportó documentación que demostrara haberse coordinado requerimiento de personal por parte de las jefaturas donde se ubicaron las plazas, por lo que se replanteó la consulta[5] a esa, si *para cada uno de los movimientos de personal detalladas en cuadro arriba mostrado, se realizó análisis o valoración de posibles candidatos internos previo a dicho nombramiento interino*; sin embargo, según la respuesta brindada en oficio CR-INCOP-UCH-2023-0159 recibido el 28/3/2023, indicó que de los 12 movimientos de personal realizados solo en dos casos documenta que la Gerencia General instruyó a Capital Humano consultara a los funcionarios que cumplieran requisitos manifestaran interés de ocupar plaza vacante; esto en la plaza de Técnico de planillas y en la plaza de Técnico en la Dirección Portuaria; sin embargo, no se aportó documentación que evidenciara el requerimiento de recurso humano por parte de las unidades administrativas donde se ubicó la vacante, ni realizarse un estudio de valoración de la parte técnica en materia de recurso humano.

Muestra de ello es la plaza vacante ubicada en la Unidad de Servicios Generales, donde el Presidente Ejecutivo de ese entonces en su calidad de Gerente General a.i, con oficio CR-INCOP-GG-2020-0143 de fecha 14/02/2020, solicitó a la Dirección Administrativa Financiera proceder con nombramiento a partir del 17/02/2020 por espacio de un mes prorrogable, remitiendo los atestados respectivos.

Cabe mencionar que se observó el nombramiento interino en la plaza de Profesional Servicio Civil 3 ubicada en la Unidad Técnica de Supervisión y Control, quien fue nombrado de forma interina a partir del 9/3/2020 hasta el 31/12/2020 y del 1/01/2021 hasta el 31/12/2023 según acciones de personal 22752 y 24159 de fecha 10/03/2020 y 28/12/2020 respectivamente (esta última acción se ilustra en imagen siguiente) esto sujeto al permiso sin goce de salario del titular que fue nombrado en la plaza de Subgerente[6] del 26/02/2020 hasta 31/12/2020[7] y prórroga del 1/1/2021 hasta 31/12/2023.

No obstante, el funcionario fue cesado el 21/09/2022 según acción de personal 26903 de fecha 23/09/2022, en razón que el titular de la plaza regresó a su puesto, sin que se localizara documento dejando sin efecto el nombramiento en el puesto de Subgerente que fue el origen de este movimiento de personal. Posteriormente, este mismo funcionario se nombra nuevamente en la misma plaza de profesional en la Unidad Técnica de Supervisión y Control de forma interina a partir del 15/11/2022 (estuvo cesante por espacio de mes y medio aproximadamente) y este nuevo nombramiento se realizó por tres meses o hasta que se resolviera el concurso de la plaza, sin detallar cuál concurso, esto según acción de personal 27107 de fecha 15/11/2022.

En ese sentido tampoco se observó que la Unidad de Capital Humano realizara valoración de recurso humano interno para suplir al titular de dicho puesto, sino que se optó por reclutar personal externo a la institución. Cabe mencionar que recientemente se gestionó concurso interno para ocupar el puesto en propiedad en la Unidad Técnico de Supervisión y Control y se concretó nombramiento.

[5] CR-INCOP-AI-2023-139 de fecha 17/3/2023
[6] CR-INCOP-GG-2020-0215 de fecha 9/3/2020 y CR-INCOP-GG-2020-0984 de fecha 2/12/2020
7 Acuerdo 3 Sesión 4209 del 26/2/2020 y Acuerdo 4 Sesión 4255 del 18/11/2020

INCOP
ACCIÓN DE PERSONAL

Fecha: 28/12/2020
Hora: 15:04:59
aarias

INCOP No: 24159
FUN No:

CEDULA:
NOMBRE:
FECHA INGRESO:
TIPO DE ACCION: PNI
DESCRIPCION: Prórroga de Nombramiento Interino
FECHA RIGE: 01/01/2021
PROVOCA ESTADO: Activo
FECHA HASTA: 31/12/2023

CONCEPTO	SITUACION ACTUAL	SITUACION PROPUESTA
UBICACION:	7	7
DIRECCION:	Gerencia General	Gerencia General
DEPARTAMENTO:	Unidad Técnica de Supervisión y Control	Unidad Técnica de Supervisión y Control
CLASE:	0046 PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	0046 PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3
ESPECIALIDAD:		
PUESTO:	14	14
COD.PRESUPUEST:	20-02-	20-02-
PROGRAMA:		

Fuente: Información facilitada por Capital Humano.

La Unidad de Capital Humano informó en cuanto a los criterios utilizados para elección de los postulantes en los nombramientos interinos objeto de revisión, lo siguiente:

> *"los criterios utilizados para la elección interina de cada persona nombrada en los puestos objetos consultados fueron con base a los requisitos establecidos en el Manual de Clases Anchas de la Dirección General del Servicio Civil y la Ley 8461. Siendo que para el caso de los concursos internos dichos requisitos establecidos en el Manual de Clases Anchas de la Dirección General del Servicio Civil quedaron estipulados en el Cartel de cada Concurso Interno de los puestos, en apego a lo regulado en el citado Manual.*
>
> *Referente a los puestos que la Junta Directiva escoge, Puestos de Sub-Gerente y Secretario Fiscalizador se desconoce el proceso de selección que ellos utilizaron*. (El subrayado no es del original)

Sobre este último párrafo si bien en este documento no se hace referencia a nombramientos de la parte gerencial, llama la atención el comentario de la Unidad de Capital Humano de desconocer el proceso de selección para estos puestos por parte de esa Junta Directiva, siendo dicha unidad la competente en materia de recurso humano.

Respecto al nombramiento interino para ocupar la plaza de profesional servicio civil 3 en la **Secretaría de Fiscalización**, se observó que mediante oficio CR-INCOP-SF-2018-132 de fecha 24/10/2018, el Secretario Fiscalizador solicitó cambio en la profesión del puesto. En ese sentido se consultó a la Unidad de Capital Humano las razones técnicas y si medió criterio técnico dando aval; sin embargo, dicho criterio no se aportó.

Cabe mencionar que en el año 2019 se llevó a cabo concurso interno para el puesto de Director Portuario en el que también se realizó un cambio en la especialidad del puesto, sin que se aportara en aquel

momento el criterio de la autoridad externa dando el aval respectivo, aspecto que fue abordado en nuestro estudio CR-INCOP-AI-I-2020-011 relacionado también con reclutamiento y selección de personal.

Con respecto a plaza de Profesional Servicio Civil 2 ubicada en la **Asesoría Legal** misma que se mantiene con nombramiento interino, no se documentó por parte de la Unidad de Capital Humano haberse realizado valoración de posibles candidatos internos para ocuparla, se debe mencionar que la persona titular de dicho puesto actualmente ostenta el cargo de jefatura en la Unidad de Capital Humano.

Al respecto nuestra Constitución Política de la República de Costa Rica en su artículo 192 en lo que interesa señala:

> *"… los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada …".*

La situación antes descrita contrasta con lo establecido en el Reglamento Autónomo de Servicios de Incop, en su artículo 25 señala que para ingresar al servicio de Incop debe: *"figurar en la nómina de elegibles que elabore el administración del Capital Humano, ser escogido mediante terna por el gerente general o presidencia ejecutiva"*; además, ese mismo reglamento establece para el caso de puestos vacantes que el Área de Capital Humano realiza mediante pruebas de idoneidad, pruebas prácticas y entrevistas en las que solamente se admitirán los aspirantes que cumplan con los requisitos para ser nombrados en el puesto vacante.

El Manual de reclutamiento y selección de servidores de Incop, vigente en ese momento, en su artículo 5 titulado Deber de informar, indica:

> *"<u>Será obligación de las jefaturas</u> informar a su superior inmediato y de éste, comunicar a la Unidad de Capital Humano de cualquier vacante temporal o permanente que amerite la apertura de un procedimiento de reclutamiento y selección para ser llenada la plaza vacante". (El subrayado no es del original)*

Este mismo Manual en su artículo 4 párrafo segundo dice:

> *Artículo 4º—Competencia de la Unidad de Capital Humano: (…) Será obligación de las direcciones que requieran llenar una plaza vacante permanente o temporal, coadyuvar con la Unidad de Capital Humano en los procedimientos de reclutamiento y selección.*

Asimismo, el artículo 10, capítulo III titulado concursos, del citado Manual, indica:

> *Artículo 10.- De las Plazas Vacantes: En todos los casos en que se presente una plaza vacante y ésta tenga puestos inferiores, <u>se deberá primero realizar un concurso interno</u>, el cual se realizará entre los empleados actuales con nombramiento en propiedad o de manera interina, nombrados por la Gerencia General de INCOP de no completarse por este medio se realizaría un concurso externo.*

> *No obstante, los funcionarios nombrados en propiedad en cualquiera de los puestos de cargos fijos podrán ser promovidos o ascendidos al grado superior inmediato. Podrá solicitarlo la Dirección correspondiente en la que se encuentra la vacante a la Gerencia General tomando en cuenta, en primer término, las calificaciones periódicas de sus empleados.*

Por su parte el Procedimiento para la Selección de Personal (PROC-CH-05) aprobado por Junta Directiva mediante Acuerdo 2 tomado en Sesión 4168 de fecha 13/6/2019, en su apartado 6 titulado Directrices señala en lo que interesa:

> "*…En todos los casos en que se presente una plaza vacante y ésta tenga puestos inferiores, se deberá primero realizar un concurso interno, el cual se realizará entre los empleados actuales, de no completarse por este medio se realizaría un concurso externo".*

También interesa rescatar como guía en lo que aplique, la resolución DG-RES-39-2022 del 05-04-2022 de la Dirección General del Servicio Civil, con respecto Proceso de Concurso Interno, lo siguiente:

> ***Artículo 9****. El Concurso Interno tendrá las siguientes etapas y actividades:*
> ***I. Integración del Equipo Técnico de Coordinación (ETC):*** *Conformación para la coordinación; designación y preparación de sus colaboradores de apoyo.*
> *Cada concurso interno debe contar con un Equipo Técnico de Coordinación que estará integrado por:*
> *a) El (la) jefe (a) de la Oficina de Recursos Humanos o Subjefe (a) o una persona representante en un cargo de Jefe de Unidad o Profesional Encargado (a) de Proceso de esa Oficina, salvo que alguno de éstos esté interesado en el proceso concursal, en cuyo caso, la Administración, deberá designar otra persona representante preferiblemente de la Unidad de Recursos Humanos institucional.*
> *b) Una persona representante del (la) Jerarca institucional, quien fungirá como coordinador (a) del ETC.*
> *c) Una persona representante del Área de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General de Servicio Civil, que asesora, controla y supervisa la buena marcha del concurso.*
> *La presencia de todos los miembros del equipo ETC es requerida para poder sesionar. Además, el (la) representante del (de la) Jerarca no puede ser funcionario (a) de la Oficina de Recursos Humanos respectiva.*

Lo expuesto en este apartado podría obedecer a falta de orientación por parte de la Unidad de Capital Humano a las Jefaturas respectivas para su participación activa en cada uno de los procesos; además, de la falta de valoración técnica sobre los posibles candidatos internos idóneos para ocupar los puestos vacantes, asociado a la ausencia de una estrategia de recurso humano en el proceso de nombramientos al no existir una estimación de este recurso que permita solventar la necesidad de personal para ocupar la cantidad de puestos vacantes existente en la institución, en el corto y mediano plazo.

Las condiciones comentadas en este apartado, podría provocar una débil priorización del recurso humano necesario en la institución para asegurar y procurar la mejora continua de los servicios que brinda la institución.

2.2 Sobre la participación de la Unidad de Capital Humano en los concursos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020

En cuanto a la participación de la Unidad de Capital Humano en los concursos se determina con base en los expedientes de estos que el CI-14-2019 y CI-16-2019 la Jefatura no participó por cuanto no había titular nombrado y CI-01-2021 inicia el proceso pero se aparta por ser un puesto de la Unidad Capital Humano, todos los concursos fueron direccionados por Dirección Administrativa Financiera.

Se consultó[8] a la Encargada de Capital Humano las razones por las cuales en al menos dos de los concursos objeto de revisión no participó la Jefatura de esa unidad o algún funcionario de esta, indicando[9] lo siguiente:

> *"…los procesos de los concursos citados fueron llevados por la MBA. Daxia Andrea Vargas Masis, como encargada a.i. de la Unidad de Capital Humano, en condición de jefatura inmediata de dicha Unidad, siendo que <u>en ese momento no se contaba con una persona nombrada</u> en el puesto de Profesional Jefe de Servicio Civil 1, como jefatura de la Unidad de Capital Humano. Lo anterior, tal y como se aprecia en la Publicación del CONCURSO INTERNO CI-16-2019, remitida mediante correo electrónico por la MBA. Daxia Andrea Vargas Masis, en fecha 30 de octubre de 2019…".*

Se solicitó a esa misma unidad detalle de los funcionarios que han estado a cargo de la Unidad de Capital Humano observando que dicha dependencia ha presentado una inestabilidad importante en cuanto al nombramiento de esta Jefatura. Sobre este particular, la señora Luisa Kayen Rojas (quien actualmente labora en dicha unidad) se mantuvo al frente de ésta con recargo de funciones de jefatura del 1 de diciembre 2014 al 31 de mayo 2018; no obstante, su periodo presentó varias ausencias por vacaciones e incapacidades, períodos que fueron cubiertos por otros funcionarios que estuvieron a cargo de la Dirección Administrativa Financiera en su momento.

En agosto del año 2019, se nombró interinamente a la Sra. Rebeca Varela Escobar, en la Jefatura a.i. de la Unidad de Capital Humano, sin embargo, el 30 de setiembre de 2019 renunció a dicho nombramiento.

Desde el 01 de octubre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020, en ausencia de un Titular en la Jefatura de la Unidad de Capital Humano, esta fue asumida por la Dirección Administrativa Financiera, esto según lo indicado líneas atrás por la Jefe de la Unidad de Capital Humano.

[8] CR-INCOP-AI-2023-113 fecha 28/2/2023
[9] CR-INCOP-UCH-2023-0115 fecha 3/3/2023

Mediante resolución CR-INCOP-RESOLUCIÓN-GG-2020-012 del 12/2/2020 de Gerente General a.i. validó consentimiento de la funcionaria Varela de volver a ocupar el cargo de Jefatura en la Unidad de Capital Humano a partir del 17 de febrero 2020[10] se ordenó la reinstalación de forma interina como Titular de la Unidad de Capital Humano, quien se encuentra hasta la fecha en el cargo. No obstante, su periodo presentó varias ausencias por vacaciones e incapacidades, períodos que fueron cubiertos por otros funcionarios que estuvieron a cargo de la Dirección Administrativa Financiera en su momento.

Como se mencionó anteriormente, la plaza de jefatura en la Unidad de Capital Humano, quedó vacante desde el año 2014 siendo objeto de recargo de funciones y nombramientos interinos; no obstante, cabe mencionar que para este puesto se realizó un concurso interno, dicho proceso fue judicializado y a la fecha se encuentra en un proceso litigioso, el cual ya tuvo su primera sentencia mediante la resolución 034-2021-VII del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda del circuito Judicial de San José de fecha 30 de abril del año 2021.

Debido a la falta de un Titular en propiedad en la jefatura en la Unidad de Capital Humano, sobre este particular la Auditoría Interna en su oportunidad se había referido al respecto, según oficio CR-INCOP-AI-2020-131 de fecha 22/04/2020, dirigido a la Gerencia General, advirtiendo en su oportunidad los eventuales riesgos que podrían materializarse, del cual se extrae lo siguiente:

> *"…El puesto de la Jefatura en la Unidad de Capital Humano ha sobrepasado el plazo de tres meses señalado en el Manual de comentario y, a la fecha, como se ha mencionado líneas atrás, continua acéfala dicha unidad, sin que se observen acciones concretas por parte de la Administración para solventar tal situación, lo cual podría estar debilitando la estructura organizacional y por ende el sistema de control interno institucional. (…)*
>
> *En esa misma línea y en lo que respecta a control interno el artículo No. 14 señala que son deberes de la Administración Activa identificar y analizar los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y las metas institucionales, así como analizar el efecto posible de los riesgos identificados, su importancia y la probabilidad de que ocurran, y adoptar las medidas y mecanismos operativos que minimicen el riesgo en las acciones por ejecutar, es este caso se debe tomar en consideración la situación en la Unidad de Capital Humano.(…)*
>
> *SE ADVIERTE*
>
> *Que esa Gerencial General tome oportunamente las previsiones y gestiones que considere necesarias, con el fin de evitar la materialización de riesgos que se pueda originar por la situación advertida en este documento, considerando para tales efectos, el marco normativo que regula esta materia"*

[10] Oficio CR-INCOP-GG-2020-0433 12/6/2020

Sobre este particular la Ley General de Control Interno en su artículo 14 señala que son deberes de la Administración Activa identificar y analizar los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y las metas institucionales, así como analizar el efecto posible de los riesgos identificados, su importancia y la probabilidad de que ocurran, y adoptar las medidas y mecanismos operativos que minimicen el riesgo en las acciones por ejecutar, en este caso se debe tomar en consideración la situación en la Unidad de Capital Humano.

Asimismo, resulta de interés señalar lo establecido en la norma 2.5 de las Normas de Control Interno para el Sector Público que dice:

> *"…2.5 Estructura organizativa El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias y de conformidad con el ordenamiento jurídico y las regulaciones emitidas por los órganos competentes, deben procurar una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como la relación con otros elementos que conforman la institución, y que apoye el logro de los objetivos. Dicha estructura debe ajustarse según lo requieran la dinámica institucional y del entorno y los riesgos relevantes"*

Las situaciones comentadas podrían obedecer a la ausencia de un titular de la Unidad de Capital Humano de forma definitiva con la formación, competencia y habilidades en gestión de recurso humano.

La situación identificada podría evidenciar debilidades dentro de las actividades de control en la Unidad de Capital Humano para el proceso de nombramiento del personal en la institución, el cual no ha respondido a un proceso planificado, lo que repercute en el sistema de control interno institucional, pudiendo derivar en posibles reclamos.

2.3.- Sobre la gestión de cumplimiento de los acuerdos tomados por Junta Directiva, en torno a modificación de normativa de la Unidad de Capital Humano

En sesión No. 4168 celebrada por Junta Directiva el 12 de junio del 2019, se conoció oficio CR-INCOP-PI-081-2019 de fecha 11/6/2019 de la Unidad de Planificación Institucional, mediante el cual dio a conocer a la Junta Directiva modificaciones efectuadas al Procedimiento para la Selección de Personal y Manual de Reclutamiento y Selección de Servidores del INCOP, señalando únicamente que se está tratando los acuerdos de las comisiones.

La Junta Directiva mediante acuerdo 2 tomado en la sesión 4168 celebrada el 12 de junio del 2019, dispuso realizar modificaciones al Procedimiento para la selección de personal para el caso de concurso interno y externo.

Dicho acuerdo señala:

> *Por lo tanto, SE ACUERDO*
> *Eliminar del Procedimiento para la Selección de Personal el inciso 1.a) que dice lo siguiente:*

"(…) Gerente General Auditor Interno, Secretario de Fiscalización y Sub Gerente, la jefatura de Capital Humano, se excusará y lo comunicará al Gerente General, para que éste proceda conforme corresponda (…)"

Lo anterior, en virtud que estos nombramientos corresponden a la Junta Directiva por Ley No. 1721 y sus reformas.

De conformidad con el oficio No. CR-INCOP-PI-081-2019 de fecha 11 de junio del 2019, de la Unidad de Planificación Institucional. ACUERDO FIRME.

Con el fin de tener conocimiento sobre las acciones adoptadas, mediante oficio CR-INCOP-AI-2023-067 de fecha 3/2/2023 dirigido a la Jefatura de la Unidad de Capital Humano, se le indicó que producto de la revisión general efectuada al procedimiento de comentario en su versión 5, el cual detalla en el pie de dicho documento el acuerdo antes transcrito, en el procedimiento no se observó la modificación de comentario, tal como se muestra en la imagen siguiente:

8. PROCEDIMIENTO

No. de Actividad	Procedimiento	Responsable
	1. CONCURSO INTERNO Y EXTERNO	
1a.	Recibe solicitud escrita y/o verbal de contratación de personal por parte de la Dirección interesada. Si la plaza a concursar es la del titular de Capital Humano, o el personal de Capital Humano tenga interés en participar en la plaza vacante y para todos los puestos de Jefaturas y Direcciones, Gerente General Auditor Interno, Secretario de Fiscalización y Sub Gerente, la jefatura de Capital Humano, se excusará y lo comunicará al Gerente General, para que éste proceda conforme corresponda.	Jefe de Capital Humano

Elaborado por: Capital Humano	Avalado mediante:	Oficio: CR-INCOP-JD-2019-128 Fecha: 06-06-2019	Aprobado por Junta Directiva	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-081-2019 Fecha: 07-06-2019	Acuerdo	2, Sesión 4168
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2019-0095 Fecha: 10-06-2019	Fecha:	12/06/2019

Fuente: Procedimiento para selección de personal

Las modificaciones solicitadas por Junta Directiva se incluyeron hasta en la versión 06 de fecha 21/10/2020, como se muestra en la imagen siguiente:

2 CONCURSO INTERNO		
2a.	Recibe solicitud escrita y/o verbal de contratación de personal por parte de la Dirección interesada. Si la plaza a concursar es la del titular de Capital Humano, o el personal de Capital Humano tenga interés en participar en la plaza vacante la jefatura de Capital Humano, se excusará y lo comunicará al Gerente General, para que éste proceda conforme corresponda.	Jefatura de capital humano

Elaborado por: Capital Humano	Avalado por Dirección:	Oficio: CR-INCOP-DAF-0016-2020 Fecha: 10-01-2020	Aprobado por Gerencia General	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-012-2020 Fecha: 15-01-2020	Oficio No.	CR-INCOP-GG-2020-061
	Criterio de Asesoría Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2020-0008. Fecha: 16-02-2020	Fecha:	21/10/2020

Fuente: Procedimiento para selección de personal

Sobre el particular la Encargada de la Unidad de Capital Humano con oficio CR-INCOP-UCH-2023-0060 de fecha 3/2/2023, informó que dentro de la versión vigente del Procedimiento PROC-CH-05 Procedimiento de Reclutamiento y selección de personal, publicado en la carpeta de marco normativo institucional, dichos ajustes se contemplan (interesa mencionar que el documento vigente corresponde al año 2021) seguidamente se extrajo la transcripción del oficio citado.

> *"Por lo anteriormente expuesto, se reitera que dentro de la versión vigente Procedimiento PROC-CH-05 Procedimiento de Reclutamiento y selección de personal, que se encuentra publicado en el marco normativo institucional, no se logra determinar que no se considerará la modificación que señalo el acuerdo de Junta Directiva No. 2 tomado en la sesión 4168 celebrada el 12 de junio de 2019, para lo cual se aporta el documento del Procedimiento citado".*

Continuando con la revisión del procedimiento aprobado por la Junta Directiva y la versión 06 del mismo, se observó que las tablas de evaluación aprobadas por Junta Directiva y las que se consideraron y aplicaron en algunos de los concursos objeto de revisión de los cuales se facilitó expediente, presentan algunas diferencias, para estos efectos se muestra imagen de la tabla aplicada en concurso CI-14-2019.

0000027

INCOP INSTITUTO COSTARRICENSE DE PUERTOS DEL PACÍFICO
Unidad de Capital Humano
Dirección Administrativa Financiera
Puerto de Caldera, Puntarenas

DOCUMENTO FIRMADO CON CERTIFICADO DIGITAL N° 0A54-001634366848
DAXIA ANDREA VARGAS MASIS

CRITERIOS Y PORCENTAJES DE EVALUACIÓN PARA CARGOS PROFESIONALES CON REQUISITO ACADEMICO UNIVERSITARIO Y EXPERIENCIA LABORAL

GRADO ACADÉMICO. El grado académico definido en el Manual de Clases Anchas de Servicio Civil y la Incorporación al Colegio Profesional Respectivo, para el ejercicio del correspondiente grado y área profesional atinente se computará según (Resolución DG-331-2011 del 23/06/2011 publicado en La Gaceta N° 141 del 21/07/2011), al momento de presentar la oferta; son requisitos indispensables para la adminisibilidad de la oferta y ser elegible.	**ADMISIBILIDAD**
Licenciatura adicional atinente	20%
Maestría o Posgrado adicional atinente	20%
EXPERIENCIA LABORAL PROFESIONAL ATINENTE CON EL PUESTO La cantidad de años ejerciendo la profesión, debidamente comprobado son Requisitos de admisibilidad de la oferta.	**ADMISIBILIDAD**
Experiencia laboral comprobada de ejercicio de la profesión atinente (mayor a la exigida y hasta 2 años)	10%
Experiencia laboral comprobada de ejercicio de la profesión atinente (mayor a 2 años a la exigida y hasta 4 años)	10%
Experiencia laboral comprobada de ejercicio de la profesión atinente (mayor a 4 años la exigida y hasta 6 años)	15%
Experiencia laboral comprobada de ejercicio de la profesión atinente (mayor a 6 años de la exigida)	15%
ENTREVISTA (Características personales, actitudes, así como otros aspectos relevantes que se consideren necesarios para el puesto). Aspectos que estarán apegados para cada puesto conforme el manual de cargos de la plaza a ocupar.	**10%**
PUNTAJE TOTAL	**100%**

RECEPCIÓN DE OFERTAS:

Central telefónica (506) 2634-9100, ext. 190 • Teléfono directo 2634-9175 • Fax: 2634-9174
Correo: dvargas@incop.go.cr • Apdo.: 001-5400-Puntarenas • info@incop.go.cr • www.incop.go.cr

Página 6 de 16

Fuente: Cartel del concurso CI-14-2019

No obstante, en el procedimiento para selección y reclutamiento vigente en el año 2019 y facilitado por la Unidad de Capital Humano se observó la siguiente tabla para cargos de jefaturas:

Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico

Nombre:	Procedimiento para la Selección de Personal		
Código:	PROC-CH-05		
Versión:	V.04	**Fecha de emisión:** 12-12-2013	**Páginas: 15 de 19**
Área Responsable: Capital Humano		**Fecha última revisión:** 07-06-2019	

ANEXO N°2

CRITERIOS Y PORCENTAJES DE EVALUACIÓN PARA CARGOS DE JEFATURA

GRADO ACADÉMICO. El grado académico definido en el Manual del puesto y el estar incorporado al colegio respectivo al momento de presentar la oferta; son requisitos indispensables para la adminisibilidad de la oferta y ser elegible.	**ADMISIBILIDAD**
Licenciatura o Posgrado considerado atinente para ocupar el puesto	25%
Licenciatura adicional	10%
Posgrado, adicional	10%
EXPERIENCIA LABOR PROFESIONAL RELACIONADA CON EL PUESTO O BIEN CON SU FORMACIÓN PROFESIONAL. La cantidad de años ejerciendo la profesión, debidamente comprobado, es Requisito de admisibilidad de la oferta.	**ADMISIBILIDAD**
Experiencia comprobada de ejercicio de la profesión (igual al mínimo establecido para el cargo, conforme el manual)	20%
Experiencia comprobada de ejercicio de la profesión (mayor a la exigida en el manual de puestos y hasta 2 años)	10%
Experiencia comprobada de ejercicio de la profesión (mayor a la exigida en el manual de puestos y hasta 4 años)	10%
Experiencia comprobada de ejercicio de la profesión (mayor a 5 años de la exigida en el manual de puestos)	10%
ENTREVISTA (Características personales, actitudes, así como otros aspectos relevantes que se consideren necesarios para el puesto). Aspectos que estarán apegados para cada puesto conforme el manual de cargos de la plaza a ocupar.	**5%**
PUNTAJE TOTAL	**100%**

Elaborado por: Capital Humano	**Avalado mediante:**	Oficio: CR-INCOP-JD-2019-128 Fecha: 06-06-2019	**Aprobado por Junta Directiva**	
	Avalado por Planificación:	Oficio: CR-INCOP-PI-080-2019 Fecha: 07-06-2019	**Sesión N°**	**Acuerdo No.3 Sesión No. 4168**
	Criterio Legal:	Oficio: CR-INCOP-AL-2019-0095 Fecha: 10-06-2019	**Fecha:**	**13-06-2019**

Fuente: Procedimiento para la selección de personal año 2019

Situación similar se observó en el concurso interno CI-16-2019 para el cargo de profesional de servicio civil 3:

0000044

INCOP **INSTITUTO COSTARRICENSE DE PUERTOS DEL PACÍFICO**
Unidad de Capital Humano
Dirección Administrativa Financiera
Puerto de Caldera, Puntarenas

DOCUMENTO FIRMADO CON CERTIFICADO DIGITAL N° 0A54-001634366848
DAXIA ANDREA VARGAS MASIS

CONCURSO INTERNO CI-16-2019

Número de Concurso: CI-16-2019

Clase de Cargo: Profesional del Servicio Civil 3

Condición del Nombramiento: Plaza vacante

Título de Puesto: Profesional del Servicio Civil 3

Perfil del Puesto: Profesional

Unidad Administrativa: Secretaría de Fiscalización

Ubicación de la Plaza: Oficinas INCOP Puerto Caldera

Código de la Plaza: 75

REQUISITOS DEL PUESTO:

Licenciatura o posgrado en las carreras de Ingeniería Civil e Ingeniería Industrial

Cinco años experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad de éste o bien con su formación profesional.

REQUISITOS LEGALES

Incorporación al Colegio Profesional Respectivo, cuando su ley así lo establezca para el ejercicio del correspondiente grado y área profesional (Resolución DG-331-2011 del 23/06/2011 publicado en La Gaceta N° 141 del 21/07/2011).

Central telefónica (506) 2634-9100, ext. 190 • Teléfono directo 2634-9175 • Fax: 2634-9174
Correo: dvargas@incop.go.cr • Apdo.: 001-5400-Puntarenas • info@incop.go.cr • www.incop.go.cr

Página 1 de 14

0000040

INCOP **INSTITUTO COSTARRICENSE DE PUERTOS DEL PACÍFICO**
Unidad de Capital Humano
Dirección Administrativa Financiera
Puerto de Caldera, Puntarenas

DOCUMENTO FIRMADO CON CERTIFICADO DIGITAL N° 0A54-001634366848
DAXIA ANDREA VARGAS MASIS

El PARÁMETROS DE EVALUACIÓN SE REGIRÁ POR LA SIGUIENTE TABLA:

CRITERIOS Y PORCENTAJES DE EVALUACIÓN PARA CARGOS PROFESIONALES CON REQUISITO ACADEMICO UNIVERSITARIO Y EXPERIENCIA LABORAL	
GRADO ACADÉMICO. **El grado académico definido en el Manual de Clases Anchas de Servicio Civil y la Incorporación al Colegio Profesional Respectivo, para el ejercicio del correspondiente grado y área profesional atinente se computará según (Resolución DG-331-2011 del 23/06/2011 publicado en La Gaceta N° 141 del 21/07/2011), al momento de presentar la oferta; son requisitos indispensables para la adminisibilidad de la oferta y ser elegible.**	**ADMISIBILIDAD**
Licenciatura adicional atinente	20%
Maestría o Posgrado adicional atinente	20%
EXPERIENCIA LABORAL PROFESIONAL ATINENTE CON EL PUESTO **La cantidad de años ejerciendo la profesión, debidamente comprobado son Requisitos de admisibilidad de la oferta.**	**ADMISIBILIDAD**
Experiencia laboral comprobada de ejercicio de la profesión atinente (mayor a la exigida y hasta 2 años)	10%
Experiencia laboral comprobada de ejercicio de la profesión atinente (mayor a 2 años a la exigida y hasta 4 años)	10%
Experiencia laboral comprobada de ejercicio de la profesión atinente (mayor a 4 años la exigida y hasta 6 años)	15%
Experiencia laboral comprobada de ejercicio de la profesión atinente (mayor a 6 años de la exigida)	15%
ENTREVISTA (Características personales, actitudes, así como otros aspectos relevantes que se consideren necesarios para el puesto). Aspectos que estarán apegados para cada puesto conforme el manual de cargos de la plaza a ocupar.	**10%**
PUNTAJE TOTAL	**100%**

Central telefónica (506) 2634-9100, ext. 190 • Teléfono directo 2634-9175 • Fax: 2634-9174
Correo: dvargas@incop.go.cr • Apdo.: 001-5400-Puntarenas • info@incop.go.cr • www.incop.go.cr

Fuente: Cartel de concurso CI-16-2019.

Esta última dentro del procedimiento de reclutamiento y selección en su versión 06 la tabla aplicada no se observó.

Dichas herramientas resultan de importancia pues corresponden a los parámetros de evaluación que fueron aplicados a cada uno de los oferentes que participaron en los concursos internos CI-14-2019 y CI-16-2019, con el fin de determinar su idoneidad para el puesto del concurso.

Cabe mencionar que la versión 06 del procedimiento de reclutamiento y selección de personal, aprobado en octubre del 2020, contó con el aval de la Dirección Administrativa Financiera, Unidad de Planificación, aval de la Asesoría Legal y aprobado por la gerencia general según oficio CR-INCOP-GG-2020-061 de fecha 21/10/2020.

Con oficio CR-INCOP-AI-2023-147 de fecha 21 de marzo 2023, se consultó a la Jefe a.i de la Unidad de Capital Humano sobre cambios efectuados en las tablas de criterios y parámetros utilizados en los concursos internos CI-14-2019 Y CI-16-2019, y se solicitó el documento donde se autorizó la tabla de criterios aplicada en el concurso CI-1-2021, sin embargo, a la fecha del cierre de este estudio no se documentó dicha información.

Sobre la versión del Procedimiento de Reclutamiento y Selección (PROC-CH-05), la Unidad de Planificación Institucional mediante el oficio CR-INCOP-PI-132-2022 del 28 de setiembre 2022, se indica lo siguiente:

> *"Deseamos destacar que, al preparar la documentación solicitada, hemos evidenciado que en los documentos que actualmente se encuentran publicado en el repositorio de normativa, tienen errónea el número de la versión, ya que para ambos documentos la versión sería la No.7. Esto procederemos a enmendarlo en los próximos días".*

Al respecto, la Ley General de Control Interno, en su artículo 10 establece la responsabilidad del jerarca y de los titulares subordinados de establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, el artículo 12 establece como parte de los deberes de tales funcionarios: *b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.*

También el artículo 14, establece en cuanto a la valoración del riesgo que deben *a) Identificar y analizar los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y las metas institucionales, definidos tanto en los planes anuales operativos como en los planes de mediano y de largo plazos. b) Analizar el efecto posible de los riesgos identificados, su importancia y la probabilidad de que ocurran, y decidir las acciones que se tomarán para administrarlos c) Adoptar las medidas necesarias para el funcionamiento adecuado del sistema de valoración del riesgo y para ubicarse por lo menos en un nivel de riesgo organizacional aceptable. d) Establecer los mecanismos operativos que minimicen el riesgo en las acciones por ejecutar.*

Lo anterior podría obedecer a inobservancia y falta de cuidado de lo establecido en la normativa relacionada con esta materia, así como la inestabilidad del Titular de la Unidad de Capital Humano de forma indefinida.

La situación identificada evidenció debilidades dentro de las actividades de control en la Unidad de Capital Humano para el proceso de nombramiento del personal en la institución, lo cual repercute en los mecanismos y el sistema de control interno institucional pudiendo derivar en posibles reclamos.

2.4.- Sobre las debilidades en los controles del proceso de nombramiento

Con oficio CR-INCOP-AI-2023-113 de fecha 28/02/2023, dirigido a la Jefe a.i Unidad de Capital Humano, se solicitó información sobre controles utilizados en proceso de nombramientos, entre otros.

Al respecto con oficio CR-INCOP-UCH-2023-0115 de fecha 3/03/2023, responde en lo que interesa lo siguiente:

> "*…De lo anterior se indica para los concursos internos y nombramientos internos, los mismos tienen su regulación y procedimiento debidamente regulados en el Manual de Reclutamiento y Selección de Servidores del INCOP y el Procedimiento para la selección de personal, así como lo regulado en el Reglamento Autónomo de Servicios de Incop".*

Cabe mencionar que mediante certificación CR-INCOP-UCH-CERT-0075-2022 de fecha 6 de octubre del 2022 emitida por la Jefatura de la Unidad de Capital Humano, "*certificó a esta auditoría información de*

conformidad con los controles y registros que mantiene esa unidad". Sin embargo, al solicitar información sobre los controles que mantiene esa Unidad de Capital Humano, esta no fue suministrada.

Ante esta situación se efectuó una verificación en la Unidad de Capital Humano y se determinó que carece de controles que permita de forma objetiva evitar preferencias subjetivas al momento de seleccionar personal para: ascenso, traslado, permiso sin goce de salario, sustitución. Tampoco fue posible identificar y documentar que las evaluaciones y calificaciones de los funcionarios se tomen en consideración para la promoción de permisos, traslado, suplencias, ni fue posible determinar que en Capital Humano exista un control formal que permita dejar constancia sobre la forma en que se realiza verificación de idoneidad para ocupar cargos mediante ascenso, traslado u otro.

Debido a lo anterior, no se atendió lo requerido pues no fue suministrada la documentación necesaria que permita determinar la implementación de controles suficientes dentro del proceso de nombramiento de personal, aspecto que limita la comprobación de un marco de control de las actividades relacionadas con el recurso humano.

Al respecto, el artículo 16 de la Ley General de Control Interno (8292) indica que debe contarse con sistemas de información que permita a la administración activa tener una gestión documental institucional, con el fin de controlar, almacenar y, recuperar de modo adecuado la información emitida o recibida en la Institución, en el desarrollo de sus procesos.

El artículo 37 del Reglamento Autónomo de servicio dice:

> "…*Los ascensos de un grado, al superior inmediato en la misma línea de actividad o serie, podrán ser acordados por los jefes, tomando en cuenta en primer término la eficiencia de sus empleados evidenciadas por las <u>calificaciones periódicas</u> y en segundo término la <u>antigüedad</u> y cualesquiera otros factores, <u>siempre que los candidatos al ascenso tengan una indiscutible idoneidad y cumplan con los requisitos académicos y legales para el puesto a que van a ser ascendidos</u> a juicio de la Gerencia General o Presidencia Ejecutiva según corresponda, para lo que <u>deberán tomar en cuenta los informes suministrados por el Área de Administración del Capital Humano</u>*". (El subrayado no es del original).

Así mismo, es importante recalcar lo que señalan las Normas de Control Interno para el Sector Público en su norma 4.1 sobre el deber de los jerarcas y titulares subordinados de diseñar, adoptar, evaluar y perfeccionar las actividades de control pertinentes (políticas, procedimientos y mecanismos) que contribuyen a asegurar razonablemente la operación y el logro de los objetivos institucionales.

Por su parte el apartado 5.4 sobre la gestión documental, las Normas de control interno señalan

> *"El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben asegurar razonablemente que los sistemas de información propicien una debida gestión documental institucional, mediante la que se* ***ejerza control****, se almacene y se recupere la información en la*

> *organización, de manera oportuna y eficiente, y de conformidad con las necesidades institucionales".* (El resaltado no es del original)

De igual forma la norma 5.8 control de sistemas de información indica:

> *"El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben disponer los* ***controles pertinentes*** *para que los sistemas de información garanticen razonablemente la calidad de la información y de la comunicación, la seguridad y una clara asignación de responsabilidades y administración de los niveles de acceso a la información y datos sensibles, así como la garantía de confidencialidad de la información que ostente ese carácter*". (El resaltado no es del original)

También es importante mencionar lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 4 sobre las competencias de la Unidad de Capital Humano, del Manual de Reclutamiento de Incop, en cuanto a la dirección de los procedimientos de reclutamiento y selección de los servidores y de los concursos, señala:

> *"…Será responsabilidad de Capital Humano,* ***establecer las medidas de contro****l interno para que tanto el registro de elegibles como el archivo de ofertas de servicio se mantengan actualizados y la documentación que los conforman, cuenten con las adecuadas medidas de conservación*". (El resaltado no es del original)

La situación antes descrita podría obedecer a que no existe una estrategia que permita la articulación de acciones enfocadas en el fortalecimiento de las actividades de control institucional, mediante el establecimiento de controles que coadyuven a la prevención de riesgos y vulnerabilidades en el proceso de movimientos de personal.

La situación anterior evidencia riesgos y debilidades en el proceso de nombramiento de personal, lo que eventualmente podría afectar no solo la gestión en las actividades de control de la Unidad de Capital Humano orientadas al aprovechamiento de los recursos invertidos en los procesos que realiza para el nombramiento de personal, sino que podría derivar en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

III.- CONCLUSIONES

De lo desarrollado en el apartado anterior, se concluye que la Unidad de Capital Humano presenta debilidad desde el año 2014, puesto que carece del Titular en la Jefatura de forma indefinida, siendo que desde diciembre de dicho año ha sido objeto de recargos de funciones, así como nombramientos interinos, sin que a la fecha se haya definido por parte de la Administración el nombramiento de un titular en esa Unidad.

Por otra parte, se determinó que para algunos de los concursos objeto de estudio, fueron utilizadas Tablas de criterios y porcentajes que no estaban dentro del Procedimientos de Reclutamiento y Selección vigente en ese momento para los concursos y al respecto no se tuvo el criterio de la Unidad de Capital Humano acerca de la autorización para aplicación de esos instrumentos, situación que deja de manifiesto la

utilización de criterios no autorizados lo que podría eventualmente afectar la determinación de la idoneidad de los candidatos, así como la debilidad del proceso de nombramientos.

Finalmente, la unidad de Capital Humano no gestiona una estrategia con el fin de identificar a lo interno servidores requeridos en las unidades administrativas y las competencias deseables, respaldo de un análisis de la organización y sus actividades orientadas a solventar de manera oportuna las necesidades de personal idóneo en el corto y mediano plazo, esto ante una vacante por permiso, vacaciones, incapacidad, entre otros, aunado a ello debilidades en sus actividades de control lo cual plantea riesgos en cuanto a la calidad de controles utilizados para la adecuada toma de decisiones en cuanto a la selección de personal, por lo que se deben fortalecer mecanismos que garanticen razonablemente su funcionamiento.

IV.- RECOMENDACIONES.

Al Mba. 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 norma 206.02 de las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, a realizar a la fecha del 30/6/2023.

Para dar por acreditada esta recomendación se deberá remitir oficio realizando la instrucción a los responsables.

4.2 Valorar y de ser procedente realizar las gestiones necesarias para promover el concurso para el nombramiento del titular en la Jefatura de la Unidad de Capital Humano de forma indefinida, con la formación, competencia y habilidades en gestión de recurso humano, de conformidad con las regulaciones internas y externas en la materia.

Para la acreditación de esta recomendación se deberá remitir a esta Auditoría a más tardar el 29 de setiembre 2023, el oficio mediante el cual se comunique lo resuelto por la administración con respecto al nombramiento del titular de Jefatura en la Unidad de Capital Humano. (ver apartados 2.2; 2.3.)

A Lic. Rebeca Varela Escobar, Jefe a.i. Unidad Capital Humano

4.3 Elaborar una estrategia que permita la articulación de acciones enfocadas en el fortalecimiento del ambiente y actividades de control que coadyuve a la prevención de riesgos y vulnerabilidades en el proceso de nombramientos con el fin de solventar la necesidad de personal idóneo

Para la acreditación de esta recomendación se debe remitir a esta Auditoría a más tardar el 30 de noviembre de 2023, el oficio mediante el cual se oficializa la estratégica del proceso nombramiento a nivel institucional. (Ver apartado 2.1; 2.4)

4.4 Tomar las previsiones para que la Unidad de Capital Humano sea quien lleve la dirección de los procedimientos de reclutamiento y selección de servidores, de los concursos internos, externos, ascensos, traslados y demás movimientos de personal, con la participación activa de las Jefaturas de las Unidades en donde se encuentra la plaza vacante y un representante del Jerarca Administrativo distinto a quien figure como Jefe de la Unidad de Capital Humano.

Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación deberá remitir a esta Auditoría Interna una certificación que haga constar las previsiones tomadas lo anterior a más tardar al 31 de agosto 2023. (ver apartado 2.1; 2.2.)

4.5 Elaborar y formalizar los controles, criterios claros y formales aplicables a nombramientos de personal, ascensos, traslados y demás movimientos de personal.

Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación se deberá remitir a esta Auditoría Interna certificación que indique aprobación del documento formalizado que contempla criterios a utilizar para los nombramientos, ascensos, traslados y demás movimientos de personal lo anterior a más tardar el 30 de noviembre 2023. (ver apartado 2.4)

4.6 Proporcionar mecanismos formales claros que permitan determinar la necesidad de recurso humano y la elaboración del informe respectivo, en caso de puestos vacantes por sustitución de manera que la administración de forma expedita requiera

Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación se deberá informar a esta Auditoría Interna el mecanismo a utilizar lo anterior a más tardar el 30 de noviembre 2023. (ver apartado 2.1, 2.4).

Firmamos el 8 de junio de 2023

ANA ISABEL BETANCOURT PACHECO (FIRMA)
Firmado digitalmente por ANA ISABEL BETANCOURT PACHECO (FIRMA)
Fecha: 2023.06.08 15:42:25 -06'00'

Licda. Ana Betancourt Pacheco
Encargado del estudio

WILLIAM JOSE PERAZA CONTRERAS (FIRMA)
Firmado digitalmente por WILLIAM JOSE PERAZA CONTRERAS (FIRMA)
Fecha: 2023.06.08 15:52:42 -06'00'

Lic. William Peraza Contreras
Auditor Interno

ANEXOS No. 1 VALORACIÓN DE OBSERVACIONES REALIZADAS POR LA ADMINISTRACIÓN

<table>
<tr><td>Limitaciones estudio</td><td>Dentro de la limitación presentada se encuentra el no suministro de la información sobre autorización de tablas de criterios y porcentajes aplicadas en algunos concursos aquí citados y que se desarrolla ampliamente más adelante.
Por otra parte, sin que representara una limitación cabe indicar que en la ejecución del estudio se tuvo que realizar el replanteamiento de requerimientos de información, prórrogas planteadas por la unidad objeto de estudio, aspectos que incidieron en el período de ejecución estimado para este estudio</td></tr>
<tr><td>Observación de la Administración</td><td>OBSERVACION: No es cierto que se presentaran retrasos en la información: Siendo que la información solicitada por la Auditoria Interna en su mayoría fue contestada en tiempo y forma, por cuanto se solicitaron solamente 2 prorrogas, debido a que la información solicitada conllevaba la recopilación de información que requería de tiempo para su preparación y remisión, asimismo, la contestación que se remitió del oficio CR-INCOP-UCH-2023-0157, no se remitió en el plazo de 3 días por cuanto la suscrita estaba incapacitada, siendo que el día que se incorpora a laborar se remitió el mismo día. Para una mejor comprensión se remite el cuadro con las fechas de contestación de los oficios referentes al presente informe borrador:
<table>
<tr><th>Oficio de AI</th><th>Plazo</th><th>Fecha que llega oficio</th><th>RESPUESTA DE UCH</th><th>fecha que se envia respuesta</th><th>Solicitud de plazo</th></tr>
<tr><td>CR-INCOP-AI-2022-299</td><td>dos dias (2) hábiles</td><td>martes 4/10/2022</td><td>CR-INCOP-UCH-2022-0314</td><td>viernes 05/10/2022</td><td></td></tr>
<tr><td>CR-INCOP-AI-2022-317</td><td>dos (2) días hábiles</td><td>martes 1/11/2022</td><td>CR-INCOP-UCH-2022-0354</td><td>miércoles 02/11/2022</td><td></td></tr>
<tr><td>CR-INCOP-AI-2022-345</td><td>tres (3) días hábiles</td><td>lunes 07/11/2022</td><td>CR-INCOP-UCH-2022-0358</td><td>miércoles 09/11/2022</td><td></td></tr>
<tr><td>CR-INCOP-AI-2023-018</td><td>tres (3) días hábiles</td><td>miércoles 18/01/2023</td><td>CR-INCOP-UCH-2023-0021</td><td>lunes 23/01/2023</td><td></td></tr>
<tr><td>CR-INCOP-AI-2023-036</td><td>cinco (5) días hábiles</td><td>miércoles 25/01/2023</td><td>CR-INCOP-UCH-2023-0037</td><td>viernes 03/02/2023</td><td>Se solicito prórroga(2 días)</td></tr>
<tr><td>CR-INCOP-AI-2023-139</td><td>tres (3) días hábiles</td><td>lunes 20/03/2023</td><td>CR-INCOP-UCH-2023-0159</td><td>miércoles 29/03/2023</td><td>Se solicito prórroga(5 días)</td></tr>
<tr><td>CR-INCOP-AI-2023-113</td><td>tres (3) días hábiles</td><td>martes 28/02/2023</td><td>CR-INCOP-UCH-2023-0115</td><td>viernes 03/03/2023</td><td></td></tr>
<tr><td>CR-INCOP-AI-2023-147</td><td>tres (3) días hábiles</td><td>miércoles 22/03/2023</td><td>CR-INCOP-UCH-2023-0157</td><td>martes 28/03/2023</td><td>Se remitió el 28 por incapacidad de Rebeca el día 27-03-2023.</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>¿Se acoge?</td><td>Sí ☐ | No ■ | Parcial ☐</td></tr>
<tr><td>Argumentos de la Auditoría Interna</td><td>Mediante correo de fecha 20/10/2022 se solicitó información a la Unidad de Capital Humano y con oficio CR-INCOP-AI-2022-317 de fecha 27/10/2022 comunicado el 1/11/2022 se realizó recordatorio de la información pendiente de suministrar. Además, con oficio CR-INCOP-AI-2023-036 de fecha 24/1/2023 comunicado por correo electrónico en fecha 25/1/2023, con plazo de vencimiento 1/2/2023, se realizó requerimiento de información para estudio, recibiendo la respuesta mediante oficio CR-INCOP-UCH-2023-0037 recibido el 3/2/2023.

Con oficio CR-INCOP-2023-0147 de fecha 21/3/2023 se solicitó</td></tr>
</table>

	información a la Unidad de Capital Humano otorgando plazo de 3 días que venció el 27/3/2023 y se recibió respuesta con oficio CR-INCOP-UCH-2023-157 en fecha 28/3/2023, no se aportó la evidencia que sustente el atraso en la atención al requerimiento planteado.

Comunicación preliminar de los resultados de Auditoría	El borrador del presente informe se entregó también el 28 de abril de 2023, en versión digital, a las partes involucradas mediante el oficio CR-INCOP-AI-2023-177, con el propósito de que formulen y remitieran a esta Auditoría, las observaciones que consideraran pertinentes sobre su contenido.		
Observación de la Administración	Se entregó una versión de borrador del informe mediante oficio CR-INCOP-AI-2023-177, el 28 de abril de 2023 y con oficio CR-INCOP-AI-2023-190, de fecha 5 de mayo de 2023 a las 15 horas se recibió una segunda versión que deja sin efecto el primer borrador. Se procede plantear las observaciones por parte de la administración.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ☐	Parcial ■
Argumentos de la Auditoría Interna	Sobre este particular se debe dejar claro que el documento borrador fue comunicado con el oficio CR-INCOP-AI-2023-190 mediante correo electrónico de fecha 5/5/2023 a la Gerencia General, donde se indicó dentro del texto del oficio que este oficio deja sin efecto lo comunicado oficio CR-INCOP-AI-2023-177 de fecha 28/4/2023. No obstante, se acoge el comentario y se hace la corrección en la numeración del oficio.		

Comunicación preliminar de los resultados de Auditoría	El xx de mayo de 2023, fue recibido el oficio No. CR-INCOP-XXX-00XX-20XX de parte de XXXXXXX, mismo que detalla solicitud de XXXXX entorno a las recomendaciones del informe, sin ninguna observación a ellas. Una vez valorada la solicitud, en el contexto del contenido del informe, se XXXX, mismos que yacen en este informe final.		
Observación de la Administración	En este punto se debe aclarar que SI se realizaron varias observaciones durante la presentación el 27 de abril de 2023 y al finalizar la misma e igual se plantean varias observaciones al presente informe borrador, las cuales la Auditoría Interna no hace constar en las actas por indicar que para eso enviarán el informe en borrador.		
¿Se acoge?	Sí ■	No ☐	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Sobre esta observación es criterio de la Auditoria interno que en el momento que se realizó la comunicación del informe borrador y al párrafo que hace alusión la observación es de forma general y que en el momento de la presentación no se tiene formalmente y por escrito las		

	observaciones por parte de la Administración. Además, se estima que, dentro del acta de comunicación preliminar de resultados, se incorporan aquellos aspectos relevantes en relación con el tema de estudio. El informe borrador fue suministrado con el propósito de que la administración hiciera las observaciones correspondientes, lo cual fue realizado mediante el oficio CR-INCOP-GG-2023-495 en fecha 15/5/2023. No obstante, no se aportó documentación que sustentara las observaciones realizadas que posibilitara una reevaluación de los temas por parte de la Auditoría Interna.

2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la Unidad de Capital Humano	Cabe mencionar que se observó el nombramiento interino en la plaza de Profesional Servicio Civil 3 ubicada en la Unidad Técnica de Supervisión y Control, quien fue nombrado de forma interina a partir del 9/3/2020 hasta el 31/12/2020 y del 1/01/2021 hasta el 31/12/2023 según acciones de personal 22752 y 24159 de fecha 10/03/2020 y 28/12/2020 respectivamente (esta última acción se ilustra en imagen siguiente) esto sujeto al permiso sin goce de salario del titular que fue nombrado en la plaza de Subgerente6 del 26/02/2020 hasta 31/12/20207 y prórroga del 1/1/2021 hasta 31/12/2023. No obstante, el funcionario fue cesado el 21/09/2022 según acción de personal 26903 de fecha 23/09/2022, en razón que el titular de la plaza regresó a su puesto, sin que se localizara documento dejando sin efecto el nombramiento en el puesto de Subgerente que fue el origen de este movimiento de personal. Posteriormente, este mismo funcionario se nombra nuevamente en la misma plaza de profesional en la Unidad Técnica de Supervisión y Control de forma interina a partir del 15/11/2022 (estuvo cesante por espacio de mes y medio aproximadamente) y este nuevo nombramiento se realizó por tres meses o hasta que se resolviera el concurso de la plaza, sin detallar cuál concurso, esto según acción de personal 27107 de fecha 15/11/2022. En ese sentido tampoco se observó que la Unidad de Capital Humano realizara valoración de recurso humano interno para suplir al titular de dicho puesto, sino que se optó por reclutar personal externo a la institución. Cabe mencionar que recientemente se gestionó concurso interno para ocupar el puesto en propiedad en la Unidad Técnico de Supervisión y Control y se concretó nombramiento.
Observación de la Administración	Primeramente, se tiene que según lo indicado por la Auditoría Interna este informe atiende una denuncia y considera un rango de fechas del 01/01/2015 y el 30/06/2020, sin embargo, en el informe se evidencia

	que se amplió el alcance; lo cual en hora buena que así sea y es procedente conforme a las facultades de la Auditoría Interna para un mejor resolver de manera objetiva y transparente, no obstante, a pesar de que se amplía, no se analizan todos los nombramientos, en el estudio, solamente se consideró dos nombramientos fuera del alcance del mismo y no todos los nombramientos en su totalidad a la fecha del estudio, pudiendo estar ante un posible quebrantamiento del deber de probidad, de la buena fe, la transparencia y objetividad; igualmente importante es señalar que la investigación según se desprender del informe de la Auditoría es atendiendo el acuerdo 23 tomado en sesión de Junta Directiva 4353 celebrada el 14 de setiembre 2022. No puede tampoco dejar de lado esa Auditoría, que la funcionaria Ana Betancourt Pacheco, tiene diferencias importantes las cuales son de entero conocimiento de esa funcionaria y de la administración, precisamente contra lo resuelto por la Unidad de Capital Humano y la administración a solicitudes personales a su favor, en donde incluso media proceso judicial, lo que sin duda al conocer los resultados que se esgrimen en el presente informe denotan una falta de objetividad, respeto, transparencia e incluso podría estarse ante una falta al deber de probidad. En segundo lugar se solicita a la Auditoría, que así como se refirió de manera parcializada a otros nombramientos fuera del rango del estudio o investigación, se incluyan todos los nombramientos hasta la fecha y que que conforme a la normativa vigente, se determine que se efectuaron conforme a la normativa que regula la materia, apegado a la legalidad, probidad, objetividad, la transparencia, la buena fe, moralidad y demás preceptos legales correspondientes.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación no se acoge y se aclara: sobre ampliar el alcance del estudio, es facultativo de la Auditoria de acuerdo a las circunstancias de la investigación, examinar aquellos nombramientos que fueron incluidos y relacionados con la denuncia presentada ante este despacho, por lo cual el estudio se circunscribió única y exclusivamente a esos nombramientos. Respecto al comentario señalado de un proceso judicial que en su momento presentó la encargada del estudio se aclara que se encuentra concluido y se planteó contra el Incop, el mismo corresponde a un tema de reconocimiento de puntos por carrera profesional por estudios realizados en el exterior del país, y no se relaciona con el proceso de		

	nombramientos objeto de estudio; además, que de acuerdo con los procedimientos internos de esta Auditoría, todo el proceso del estudio fue supervisado y aprobado por el señor Auditor Interno quien en última instancia validó los resultados obtenidos con base en la documentación facilitada por la propia administración. Sobre la ampliación del estudio de todos los nombramientos esta auditoría ya se refirió en el primer párrafo, sin dejar de lado que lo comentado no aporta información relevante que permita reevaluar el contenido del estudio.

2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la Unidad de Capital Humano	Sobre este último párrafo si bien en este documento no se hace referencia a nombramientos de la parte gerencial, llama la atención el comentario de la Unidad de Capital Humano de desconocer el proceso de selección para estos puestos por parte de esa Junta Directiva, siendo dicha unidad la competente en materia de recurso humano.
Observación de la Administración	En este punto es importante señalar que la Unidad de Capital Humano, mediante oficio CR-INCOP-UCH-2023-0115, de fecha 03 de marzo 2023, se aclaró que el proceso de esos nombramientos en los que se requirió información de parte de la Auditoria, y que realizados la Junta Directiva, no se informó a esta unidad de parte de la Junta Directiva, el proceso de selección que se utilizó en esos nombramientos, sin embargo se aclaro que la normativa interna establece el procedimiento que debe seguirse, señalando en el oficio citado textualmente lo siguiente: *De lo cual se debe señalar que en cuanto a los nombramientos que son competencia de nuestra Junta Directiva, el Manual de Reclutamiento y Selección de Servidores del INCOP, regula en cuanto a dichos nombramientos, literalmente en los artículos 1, 34, 35 y 36, lo siguiente:* *"Artículo 1º—Ámbito de aplicación: El presente manual regulará los procedimientos técnicos y administrativos para el reclutamiento y selección de los servidores del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico."* *"CAPÍTULO VIII* *Régimen de Nombramiento del Puesto de Gerente General, Secretario Fiscalizador y Sub Gerencia* *Artículo 34º — Dependencia y regulaciones administrativas aplicables.*

	Tratándose del Gerente General y el Secretario Fiscalizador el nombramiento y la remoción será de la Junta Directiva de conformidad con lo establecido en la Ley Reguladora de la Actividad Portuaria de la Costa del Pacífico Ley 8461. *Los lineamientos sobre los requisitos del cargo de Gerente General, Secretario Fiscalizador y demás condiciones para el nombramiento de dicho cargo se regirán por la Ley 8461.* *Para el caso de la plaza de Sub Gerente, en virtud de que este puesto no existe por ley, ni tampoco está regulado en el Manual de clases anchasdel servicio civil, el nombramiento y la remoción será facultad de la Junta Directiva.* *Los demás funcionarios de estas dependencias estarán sujetos a las disposiciones de este manual que regulan el nombramiento de servidores de esta Institución.* *Artículo 35º —Nombramiento y conclusión de la relación de servicio. La Junta Directiva nombrará por tiempo definido de 4 años al Gerente General de conformidad con el artículo 16 de la Ley 8461"* *"CAPÍTULO IX* *Disposiciones finales* *Artículo 36º — En caso de que el Gerente General, requiera recusarse, deberá formalmente motivar el acto ante la Presidencia Ejecutiva y será el Presidente Ejecutivo quien, quien gestione lo pertinente, en tal caso los procesos definidos como actos de la Gerencia General; en el presente manual y en el procedimiento para la selección de personal, recaerán sobre el Presidente Ejecutivo.* *En el caso de las plazas de asesor, la elección de la persona a nombrar por tiempo definido es discrecional de la Gerencia General o la Presidencia Ejecutiva según corresponda dependiendo donde pertenezca la plaza vacante. El acto administrativo de nombramiento le corresponde a la Gerencia General.* *Para el caso del Gerente General, el Auditor Interno, el Secretario de Fiscalización y el Sub Gerente la Junta Directiva, procederá con su nombramiento conforme la normativa vigente y la decisión final de nombramiento le corresponde a la Junta Directiva."* *La negrita y el subrayado no son del original.* Debe quedar claro que la JD NO PIDIÓ criterio a UCH, sin embargo, cuando se ha recibido orden de nombrar sin cumplir los requisitos se ha emitido criterio y se ha hecho la prevención del no cumplimiento de requisitos como lo es el caso de nombramiento interino de la Auditora Interna interna antes del nombramiento del señor William Peraza. Se reitera que el presente estudio reviste abundantes dudas razonables de los resultados considerando que el mismo es realizado por una funcionaria

	de la auditoría que obtuvo un nombramiento como se indicó sin cumplir los requisitos legales.
¿Se acoge?	Sí ☐ No ■ Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Con respecto a la observación referente a que la Junta Directiva no le informó sobre el proceso de selección que utilizó para los nombramientos que le corresponde a ese Órgano Colegiado, se mantiene la posición de la Auditoría por cuanto la Unidad de Capital Humano es la unidad técnica en materia de recurso humano por lo que se le podría solicitar el criterio técnico para mejor resolver los nombramientos que le corresponden a la Junta Directiva. Por tal razón, llama la atención el comentario de la Unidad de Capital Humano de desconocer el proceso realizado en los nombramientos gerenciales. Aunado a lo anterior, cabe señalar que los nombramientos gerenciales realizados en el periodo de estudio no fueron objeto de revisión por cuanto ya la Auditoría se había referido sobre estos. Con respecto a los comentarios relacionados con funcionaria de auditoria, se aclara que los mismos no guardan ninguna relación con el proceso objeto de estudio, por tanto, no se hacen mayores comentarios. No obstante, la Administración en apego al principio de legalidad, debió en su momento proceder conforme lo señalado en el inciso a) del articulo 281 del Código Procesal Penal cuando fueron de conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la Unidad de Capital Humano	Respecto al nombramiento interino para ocupar la plaza de profesional servicio civil 3 en la Secretaría de Fiscalización, se observó que mediante oficio CR-INCOP-SF-2018-132 de fecha 24/10/2018, el Secretario Fiscalizador solicitó cambio en la profesión del puesto. En ese sentido se consultó a la Unidad de Capital Humano las razones técnicas y si medió criterio técnico dando aval; sin embargo, dicho criterio no se aportó.
Observación de la Administración	En este punto se debe aclarar mediante oficio CR-INCOP-UCH-2023-0037, de fecha 01 de febrero 2023, se remitieron los oficios que se tenían al respecto, por lo cual no es aceptable lo indicado en dicho informe por cuanto se remitió lo que consta en esta Unidad, y no se ha omitido información alguna al respecto, siendo que se remitieron los siguientes oficios:

	➢ CR-INCOP-SF-2018-132, de fecha 24de octubre del 2018. ➢ CR-INCOP-UCH-0427-2018, de fecha 14 noviembre de 2018. ➢ CR-INCOP-GG-2018-1249, de fecha 15 de noviembre de 2018. Debe también esa auditoría revisar la atinencia aprobada por la AP y la considerada en los concursos tanto de don Víctor como de don Andrés NO hubo cambio.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Lo solicitado por la Auditoría Interna no fue suministrado por la Unidad de Capital Humano, por cuanto no se aportó el criterio solicitado y se limitó únicamente a remitir los oficios supra, los cuales carecen de la información requerida. Además, con respecto al concurso para ocupar el puesto de Profesional Servicio Civil 3 se observó que en el concurso interno 003-2010 los requisitos del cargo establecen: poseer licenciatura o posgrado en la (las) carrera (s) de Ingeniero civil, ingeniero industrial, etc, o cualquiera que pudiera resultar atinente con el cargo o con la especialidad del puesto. Formación comprobada de gestión ambiental. Formación comprobada en procesos de calidad ISO 9000. En este concurso se nombró al Sr. Víctor Morales Figueroa, con respecto al concurso interno CI-16-2019 se establecen como requisito del puesto: licenciatura o posgrado en ingeniería civil e industrial. En este concurso se nombró al Sr. Andrés Hernández Jiménez. En razón de lo anterior, se observó que en el primer concurso se solicitó requisito en formación ambiental y procesos de calidad, aspectos que no se consideraron para el segundo concurso, de ahí la importancia de la solicitud de si existió criterio o aval por parte de la Unidad de Capital Humano. Por lo que la observación no se acoge.		

2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la	Cabe mencionar que en el año 2019 se llevó a cabo concurso interno para el puesto de Director Portuario en el que también se realizó un cambio en la especialidad del puesto, sin que se aportara en aquel momento el criterio de la autoridad externa dando el aval respectivo, aspecto que fue abordado en nuestro estudio CR-INCOP-AI-I-2020-011 relacionado también con reclutamiento y selección de personal.

Unidad de Capital Humano			
Observación de la Administración	Sobre este aspecto como es sabido y consta formalmente, fue la Presidencia Ejecutiva quien decidió y quien por medio de contratación externa se atribuyó la facultad de cambiar la atinencia, aspecto que se considera de suma relevancia su revelación porque son quebrantamientos del control interno emanados de la Administración Superior Y NUNCA atribuibles de manera alguna a la UCH o la DAF, situación en la que Si debería profundizar la AI y plantear las denuncias correspondientes.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	El nombramiento del Director Portuario fue excluido en este estudio el cual fue abordado con el estudio CR-INCOP-AI-I-2020-011 y en la denuncia no se aportaron nuevos elementos que permitieran reevaluar lo señalado en el informe supra. Por tal razón la observación no se acoge.		

2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la Unidad de Capital Humano	Con respecto a plaza de Profesional Servicio Civil 2 ubicada en la Asesoría Legal misma que se mantiene con nombramiento interino, no se documentó por parte de la Unidad de Capital Humano haberse realizado valoración de posibles candidatos internos para ocuparla, se debe mencionar que la persona titular de dicho puesto actualmente ostenta el cargo de jefatura en la Unidad de Capital Humano.		
Observación de la Administración	Para este Puesto de Profesional Servicio Civil 2 ubicada en la Asesoría Legal, se realizó la valoración del currículo del señor Ignacio Azofeifa en el momento que se presentó ante esta Unidad, y mediante oficio CR-INCOP-UCH-0248-2020, de fecha 06 de Octubre 2020, se valoró el currículo externo presentado por cuanto a lo interno no se tenían candidatos que cumplieran con los requisitos de dicho puesto. Igualmente importante señalar que como es de entero conocimiento, a la fecha se mantiene con nombramiento interino ES POR LA EXISTENCIA DE UN PROCESO JUDICIAL, producto del cual la titular del puesto se mantiene nombrada en otra unidad.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación no se acoge. En este caso lo que se solicitó fue precisamente el estudio realizado por la Unidad de Capital Humano, en aquel momento, de los posibles candidatos a lo interno para ocupar de		

	forma interina esa plaza. No obstante, esa información no fue suministrada durante la ejecución del estudio ni dentro de las observaciones.

2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la Unidad de Capital Humano	Al respecto nuestra Constitución Política de la República de la República de Costa Rica en su artículo 92 en lo que interesa señala: *"… los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada …".* La situación antes descrita contrasta con lo establecido en el Reglamento Autónomo de Servicios de Incop, en su artículo 25 señala que para ingresar al servicio de Incop debe: "figuraren la nómina de elegibles que elabore el administrador del Capital Humano, ser escogido mediante terna por el gerente general o presidente"; además, ese mismo reglamento establece para el caso de puestos vacantes que el Área de Capital Humano realiza mediante pruebas de idoneidad, pruebas prácticas y entrevistas en las que solamente se admitirán los aspirantes que cumplan con los requisitos para ser nombrados en el puesto vacante.		
Observación de la Administración	Se solicita a la auditoría Interna, revisar lo señalado por cuanto como es de entero conocimiento conforme a la normativa vigente y por tanto aplicable, se refiere a los concursos internos y externos; pero además, debe tener presente la AI que no es lo mismo nombramiento interino que un nombramiento por oposición o concurso que en tal caso Incop cuenta con regulaciones aprobadas que no incluye los nombramientos interinos y en los interinos da un grado alto de discrecionalidad a quien ocupa el puesto de Gerente General, facultad y que históricamente se lo ha ar Administración superior		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	El capítulo V del Reglamento Autónomo de Servicio de Incop, regula lo relacionado con reclutamiento y selección de personal, en la que se establecen las disposiciones de carácter general para ingresar al servicio del Incop, dicha norma no hace ninguna excepción. Por tanto la observación no se acoge por cuanto lo indicado no aporta elemento para reevaluar lo señalado en estudio de auditoría.		

2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios	También interesa rescatar como guía en lo que aplique, la resolución DG-RES-39-2022 del 05-04-2022 de la Dirección General del Servicio Civil, con respecto Proceso de Concurso Interno, lo siguiente:

en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la Unidad de Capital Humano	*Artículo 9. El Concurso Interno tendrá las siguientes etapas y actividades:* *I. Integración del Equipo Técnico de Coordinación (ETC): Conformación para la coordinación; designación y preparación de sus colaboradores de apoyo.* *Cada concurso interno debe contar con un Equipo Técnico de Coordinación que estará integrado por:* *a) El (la) jefe (a) de la Oficina de Recursos Humanos o Subjefe (a) o una persona representante en un cargo de Jefe de Unidad o Profesional Encargado (a) de Proceso de esa Oficina, salvo que alguno de éstos esté interesado en el proceso concursal, en cuyo caso, la Administración, deberá designar otra persona representante preferiblemente de la Unidad de Recursos Humanos institucional* *b) Una persona representante del (la) Jerarca institucional, quien fungirá como coordinador (a) del ETC.* *c) Una persona representante del Área de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General de Servicio Civil, que asesora, controla y supervisa la buena marcha del concurso.* *La presencia de todos los miembros del equipo ETC es requerida para poder sesionar. Además, el (la) representante del (de la) Jerarca no puede ser funcionario (a) de la Oficina de Recursos Humanos respectiva.*
Observación de la Administración	Como es sabido Incop está homologado al manual de clases anchas del servicio civil no obstante la normativa interna regula la participación de uch las jefaturas y unidades en los concursos internos y externos. En cuanto a la resolución DG-RES-39-2022 del 05-04-2022 de la Dirección General del Servicio Civil Se solicita a la auditoría Interna, revisar lo señalado en apego a la normativa, por cuanto como es de entero conocimiento conforme el Reglamento Autónomo, Incop está homologado únicamente al Manual de Clases Anchas del Servicio Civil por lo que debe verificarse el alcance de la resolución versus la normativa que expresamente regula a Incop en materia de nombramientos y si por norma superior o la norma interna Incop está en la obligación legal de aplicar la resolución DG-RES-39-2022, o si por el contrario es una regulación que de manera general aplica el Servicio Civil para sus concursos internos y externos; pero además, debe tener presente la AI que no es lo mismo nombramiento interino que un nombramiento por oposición o concurso y que en tal caso Incop cuenta con regulaciones aprobadas que no incluye los nombramientos interinos pero que además en materia de nombramientos interinos los Gerentes Generales y por extensión de interpretación unilateral los presidentes ejecutivos han tenido y tienen un alto grado de discrecionalidad para nombrar lo cual escapa de control y responsabilidad de la UCH quien

	incluso en muchos casos ha hecho prevenciones cuando por parte de Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva o Gerencia General se ordenan nombramientos que no cumplen con los requisitos.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Sobre este punto esta Auditoria mantiene que la resolución de comentario se tenga como una guía en lo que resulte aplicable con respecto a los procesos de concurso interno, mas no así ser vinculantes para la administración, por tanto, la observación no se acoge. Con respectos a los demás comentarios en esta observación no se hace referencia pues no guarda ninguna relación con el punto ni proceso de nombramientos objeto de estudio. No obstante, la Administración en apego al principio de legalidad, en su momento debió proceder conforme lo señalado en el inciso a) del artículo 281 del Código Procesal Penal, cuando fueron de conocimiento en el ejercicio de sus funciones aportando la evidencia respectiva.		

2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la Unidad de Capital Humano	Lo expuesto en este apartado podría obedecer a falta de orientación por parte de la Unidad de Capital Humano a las Jefaturas respectivas para su participación activa en cada uno de los procesos; además, de la falta de valoración técnica sobre los posibles candidatos internos idóneos para ocupar los puestos vacantes, asociado a la ausencia de una estratégica de recurso humano en el proceso de nombramientos al no existir una estimación de este recurso que permita solventar la necesidad de personal para ocupar la cantidad de puestos vacantes existente en la institución, en el corto y mediano plazo.
Observación de la Administración	En este punto se debe indicar la institución tiene establecido dentro del Manual y el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal, el proceso que debe seguirse en cuanto a las plazas vacantes, proceso que es de conocimiento de todo el personal del INCOP, y no puede alegarse de parte de las jefaturas desconociendo de dicha normativa; pero además no es de recibo la existencia de posible falta de orientación de la Unidad de Capital Humano, por cuanto conforme a lo regulado en todos los procesos de Concursos la jefatura responsable de un determinado concurso, participa y el proceso tal y como está regulado en la normativa vigente por lo que no es de recibo que la Auditoría pretenda señalar posible falta de orientación por parte de la Unidad de Capital Humano a las Jefaturas respectivas para su participación activa en cada uno de los procesos; y MUCHO MENOS ES DE RECIBO ni siquiera como posible la

	ausencia de valoración técnica sobre los posibles candidatos internos idóneos para ocupar los puestos vacantes, asociado a la ausencia de una estratégica de recurso humano en el proceso de nombramientos para solventar la necesidad de personal para ocupar la cantidad de puestos vacantes existente en la institución, en el corto y mediano plazo, afirmación por demás que no responde a la realidad.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	En la observación citada no se aportó evidencia para que la Auditoria validara las aseveraciones señaladas por la Administración y que permitiera de alguna manera, eventualmente, reconsiderar lo indicado en ese apartado del informe. Por tanto, la misma no se acoge.		

2.1.- Sobre posibles debilidades en la aplicación de criterios en los nombramientos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020 por parte de la Unidad de Capital Humano	Las condiciones comentadas en este apartado, podría provocar una débil priorización del recurso humano necesario en la institución para asegurar y procurar la mejora continua de los servicios que brinda la institución		
Observación de la Administración	Cómo un apartado que no es parte de la normativa interna puede afirmarse que "lo expuesto en este apartado podría obedecer a falta de orientación por parte de la unidad de Capital Humano a las Jefaturas respectivas para su participación activa en cada uno de los procesos		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	No se especifica qué es lo que no forma parte de la normativa interna, aunado a ello tampoco se aporta la evidencia que permita reevaluar la aseveración realizada por la administración y, eventualmente, reconsiderar lo indicado en ese apartado del informe. Por tanto, la misma no se acoge.		

2.2 Sobre la participación de la Unidad de Capital Humano en los concursos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020	En cuanto a la participación de la Unidad de Capital Humano en los concursos se determina con base en los expedientes de estos que el CI-14-2019 y CI-16-2019 la Jefatura no participó por cuanto no había titular nombrado y CI-01-2021 inicia el proceso pero se aparta por ser un puesto de la Unidad Capital Humano, todos los concursos fueron direccionados por Dirección Administrativa Financiera.

Observación de la Administración	Se reitera que a la luz de la Ley General de Administración Pública y la normativa interna vigente y aplicable consta en los expedientes que la dirección de los concursos salvo contrataciones o cuando la administración dispuso conformar una comisión, son dirigidos por quien ocupa la jefatura de la Unidad de Capital Humano y en este contexto, es claro que la profesional que figura firmando por la Unidad de Capital Humano, además de ostentar una excelente formación académica en el campo atinencia aprobada, también es abogada y es docente universitaria de varios años, formación adicional y experiencia que por el contrario ha dado un valor agregado a la Unidad de Capital Humano y apoyo en los procesos, por lo que no es de recibo cuestionar la capacidad profesional, técnica y de experiencia en este caso de la Directora Administrativa Financiera quien en esa condición ha fungido además como jefatura de la Unidad de Capital Humano cunado así le ha correspondido, como igual en sustitución de otras jefaturas bajo su cargo, en este sentido, se reitera la solicitud de la revisión y ajuste de lo indicado por cuanto no solo resulta irrespetuosa, grosero y absolutamente subjetivo por parte de la funcionaria que hizo el estudio el afirmar tal cosa por cuanto debe quedar claro que la afirmación es al margen de la legalidad toda vez quien firma cuenta sin lugar a dudas con la atinencia, la experiencia profesional en el campo y demás requisitos regulados		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación no se acoge por cuanto la Auditoria esta haciendo un relato de lo que consta en los expedientes de los concursos citados y las razones por las cuales fueron direccionados por la Dirección Administrativa Financiera en su doble rol (Unidad de Capital Humano); por tanto, la aseveración realizada por la administración sin aporta documentación adicional no permite reconsiderar lo indicado en ese apartado del informe.		

2.2 Sobre la participación de la Unidad de Capital Humano en los concursos realizados desde el año 2015 hasta el año 2020	Las situaciones comentadas podrían obedecer a la ausencia de un titular de la Unidad de Capital Humano de forma definitiva con la formación, competencia y habilidades en gestión de recurso humano. La situación identificada podría evidenciar debilidades dentro de las actividades de control en la Unidad de Capital Humano para el proceso de nombramiento del personal en la institución, el cual no ha respondido a un proceso planificado, lo que repercute en el sistema de control

	interno institucional, pudiendo derivar en posibles reclamos.		
Observación de la Administración	Se reitera que no lleva razón la auditoria, en ningún caso se ha realizado un concurso sin la dirección de UCH No solo no lleva razón la AI por cuanto a la luz de la Ley General de Administración Pública y la normativa interna vigente y aplicable en los citados concursos, no lleva razón la auditoria al indicar que los concursos participación de la Unidad de Capital Humano en los concursos I-14-2019 y CI-16-2019 la Jefatura de UCH SI PARTICIPÓ y siempre es quien dirige los procesos de concursos, en este sentido, como es de entero conocimiento y así consta en los expedientes del concurso quien ocupa la jefatura de la Unidad de Capital Humano SI PARTICIPA y es quien conforme a derecho firma, situación que fue ampliamente aclarada en la reunión previa del día 27 de abril , donde además se dejó en claro que conforme a la atribución legal LGAP y la normativa interna cuando la Jefatura de la Unidad de Capital Humano ha sido asumida por la Directora de la Dirección Administrativa Financiera, debe tener claro esa auditoría Interna que no solo cuenta con la capacidad jurídica y competencia para hacerlo sino que además, es una persona con amplia experiencia quien además de ostentar una excelente formación académica tanto en loa formación académica atinente y de experiencia laboral, también es abogada y docente universitaria de varios años, por lo que no es de recibo cuestionar la capacidad profesional, técnica y de experiencia en este caso de la directora de la Directora Administrativa Financiera quien en esa condición ha fungido además como jefatura de la Unidad de Capital Humano, por lo que la pretensión de la funcionaria de la auditoría, señora Ana Betancourt Pacheco de menoscabar la autoridad de la dirección Administrativa Financiera, su experiencia y buen nombre no solo es irrespetuosa, grosera y apartada de toda objetividad y buen juicio sino que se aparta de la verdad al pretender señalar que de modo alguno los concursos que le ha correspondido liderar a la Unida de Capital Humano ha carecido de un profesional con amplia experiencia, conocimiento técnico y legal en la materia, por lo que se reitera la solicitud de la revisión y ajuste de lo indicado por cuanto no solo resulta irrespetuosa, grosera y absolutamente subjetiva por parte de la funcionaria que hizo el estudio el afirmar tal cosa por cuanto debe quedar claro que la afirmación es al margen de la legalidad toda vez que quien firma cuenta con la atinencia y todos los requisitos académicos, legales de experiencia y además posee valores formación y experiencia adicional que han al contrario han sido de soporte y asesoría para la Unidad de Capital Humano.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐

Argumentos de la Auditoría Interna	Tal como lo mencionó la administración la unidad que direccionó los concursos señalados fue la Dirección Administrativa Financiera, quien se abocó la jefatura a.i de la Unidad Capital Humano, debido a la ausencia de un titular de dicha Unidad por un período determinado en alguno de los casos, lo cual refuerza lo señalado en el informe de Auditoría. Sobre los demás comentarios no resultan de recibo por cuanto no guardan ninguna relación con el proceso en estudio, ni se aportó evidencia que permita valorar las aseveraciones realizadas por la administración. Por tanto la misma no se acoge.

2.3.- Sobre la gestión de cumplimiento de los acuerdos tomados por Junta Directiva, en torno a modificación de normativa de la Unidad de Capital Humano	Dichas herramientas resultan de importancia pues corresponden a los parámetros de evaluación que fueron aplicados a cada uno de los oferentes que participaron en los concursos internos CI-14-2019 y CI-16-2019, con el fin de determinar su idoneidad para el puesto del concurso.		
Observación de la Administración	Al respecto nuevamente estamos ante un señalamiento que parece no atender la verdad, por cuanto el tema de los procedimientos según la reunión de conocimiento de resultados de este estudio, la misma Auditoría indicó que según lo visto por AI con PI la versión 5 fue aprobada por JD 7 de junio 2019 y que esta versión SI CUENTA con tablas de evaluación y el CI-14-2019 15 de octubre de 2019, el CI-16-219 es del 31-10-2019, por lo que ambos concursos señalados por la AI fueron realizados con la versión 5 que fue aprobada por JD 7 de junio 2019, y que conforme al mismo análisis que hace la AI no corresponde a concursos realizados posterior las otras dos versiones aprobadas el 4-8-2021 según oficio CR-INCOP-PI-132-2022 del 28 de setiembre 2022. De manera que a la luz de la verdad rendida por medio de prueba documental y que ha tendido a la vista la AI al momento de realizar el estudio todos los concursos acá cuestionados liderados por quien ostenta la jefatura de la Unidad de Capital Humanos desde el cartel se publicaron las tablas de evaluación vigentes y aprobadas y NUNCA como lo señala la AI.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Sobre esta observación se debe mencionar que se mantiene la posición de la Auditoría por cuanto las tablas de criterios y porcentajes de evaluación utilizadas para los concursos CI-14-2019 Y CI-16-2019 no		

	corresponden a las tablas aprobadas en el Procedimiento para la selección de personal V.05 que de acuerdo con la información suministrada por la Unidad de Planificación mediante oficio CR-INCOP-PI-132-2022 de fecha 28/9/2022, esta versión 5 estuvo vigente desde el 12/6/2019 hasta el 20/1/2020. Por tanto, esta observación no se acoge.

2.3.- Sobre la gestión de cumplimiento de los acuerdos tomados por Junta Directiva, en torno a modificación de normativa de la Unidad de Capital Humano	Cabe mencionar que la versión 6 del procedimiento de reclutamiento y selección de personal, aprobado en octubre del 2020, no se observó que lo validara la Unidad de Capital Humano, no obstante, contó con el aval de la Dirección Administrativa Financiera, Unidad de Planificación, aval de la Asesoría Legal y aprobado por la gerencia general según oficio CR-INCOP-GG-2020-061 de fecha 21/10/2020.		
Observación de la Administración	Sobre el señalamiento de avales NO lleva razón la AI por el contrario, y podría estarse ante una inobservancia de lo regulado en la normativa vigente por cuanto el procedimiento PROC-PI-02, estable que los avales son competencia de la Dirección corresponde a la Dirección; Planificación y Asesoría Legal.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ☐	Parcial ■
Argumentos de la Auditoría Interna	Se acoge parcialmente observación leyéndose el mismo de la forma siguiente: Cabe mencionar que la versión 6 del procedimiento de reclutamiento y selección de personal, aprobado en octubre del 2020, contó con el aval de la Dirección Administrativa Financiera, Unidad de Planificación, aval de la Asesoría Legal y aprobado por la gerencia general según oficio CR-INCOP-GG-2020-061 de fecha 21/10/2020.		

2.3.- Sobre la gestión de cumplimiento de los acuerdos tomados por Junta Directiva, en torno a modificación de normativa de la Unidad de Capital Humano	Con oficio CR-INCOP-AI-2023-147 de fecha 21 de marzo 2023, se consultó a la Jefe a.i de la Unidad de Capital Humano sobre cambios efectuados en las tablas de criterios y parámetros utilizados en los concursos internos CI-14-2019 Y CI-16-2019, y se solicitó el documento donde se autorizó la tabla de criterios aplicada en el concurso CI-1-2021, sin embargo, a la fecha del cierre de este estudio no se documentó dicha información.
Observación de la	Sobre el señalamiento de avales NO lleva razón la AI por el contrario, y

Administración	podría estarse ante una inobservancia de lo regulado en la normativa vigente por cuanto el procedimiento PROC-PI-02, estable que los avales son competencia de la Dirección corresponde a la Dirección; Planificación y Asesoría Legal.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación no se acoge por cuanto la información requerida para valoración no se aportó por parte de la Unidad de Capital Humano, concretamente la documentación donde se autorizó la tabla de criterios y parámetros. Por tal razón la auditoría mantiene la posición señalada en el informe.		

2.3.- Sobre la gestión de cumplimiento de los acuerdos tomados por Junta Directiva, en torno a modificación de normativa de la Unidad de Capital Humano	Lo anterior podría obedecer a inobservancia y falta de cuidado de lo establecido en la normativa relacionada con esta materia, así como la inestabilidad del Titular de la Unidad de Capital Humano de forma indefinida.		
Observación de la Administración	Por lo señalado anteriormente no se acepta ni queda demostrada NI SIQUIERA COMO POSIBLE inobservancia y falta de cuidado a lo establecido en la normativa relacionada con esta materia, ni por la Unidad de Capital Humano ni por el superior jerárquico, por lo que se estima que no solo no responde a la realidad sino que estaría ante una afirmación subjetiva y sin fundamento por tanto al margen de la legalidad y deber de la Auditoría Interna		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación no se acoge por cuanto la auditoría mantiene lo señalado en el párrafo del estudio, ya que la situación identificada podría obedecer a la falta de cuidado e inobservancia de la aplicación de las tablas contenidas en el Procedimiento Reclutamiento y Selección de personal (PROC-CH-05) versión 5. Aunado a lo anterior, no se aportó evidencia suficiente y competente que permitiera realizar una valoración de la observación realizada por parte de la administración con el fin de reevaluar lo señalado por la Auditoria Interna.		

2.3.- Sobre la gestión	La situación identificada evidenció debilidades dentro de las actividades

de cumplimiento de los acuerdos tomados por Junta Directiva, en torno a modificación de normativa de la Unidad de Capital Humano	de control en la Unidad de Capital Humano para el proceso de nombramiento del personal en la institución, lo cual repercute en los mecanismos y el sistema de control interno institucional pudiendo derivar en posibles reclamos.		
Observación de la Administración	Se reitera que por todo lo señalado anteriormente que no se acepta ni queda demostrado NI SIQUIRA COMO POSIBLE inobservancia y falta de cuidado a lo establecido en la normativa relacionada con esta materia, ni y menos como algo atribuible a la Unidad de Capital Humano ni por el superior jerárquico, por lo que se estima que no solo no responde a la realidad sino que estaría ante una afirmación subjetiva y sin fundamento por tanto al margen de la legalidad y deber de la AI		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación no se acoge por cuanto la auditoría mantiene lo señalado en el párrafo del estudio, por cuanto la Administración~~,~~ no aportó evidencia que permitiera realizar una valoración de la observación realizada con el fin de reevaluar lo señalado por la Auditoria Interna.		

2.4.- Sobre las debilidades en los controles del proceso de nombramiento	Ante esta situación se efectuó una verificación en la Unidad de Capital Humano y se determinó que carece de controles que permita de forma objetiva evitar preferencias subjetivas al momento de seleccionar personal para: ascenso, traslado, permiso sin goce de salario, sustitución. Tampoco fue posible identificar y documentar que las evaluaciones y calificaciones de los funcionarios se tomen en consideración para la promoción de permisos, traslado, suplencias, ni fue posible determinar que en Capital Humano exista un control formal que permita dejar constancia sobre la forma en que se realiza verificación de idoneidad para ocupar cargos mediante ascenso, traslado u otro.
Observación de la Administración	Es inaceptable y por demás ofensivo y gravoso el cuestionamiento de falta de objetividad, y de presuntos nombramientos por preferencias subjetivas en lo actuado por la Unidad de Capital Humano y/ o la Dirección Administrativa Financiera al momento de seleccionar personal o por ascenso, traslado, permiso sin goce de salario, sustitución, lo cual evidencia no solo una falta de respeto sino que reafirma la enorme preocupación y posible quebrando a deber de probidad, la transparencia

	y objetividad del estudio y resultados que se esgrimen en él. Se agradece señalar la evidencia concreta que hace que la auditoría en perjuicio de quienes llevan los procesos de nombramientos o movimientos de personal por cuanto TODO funcionario público incluyendo los funcionarios de la auditoría están sujetos a los preceptos legales y no pueden transgredir con tales afirmaciones, pudiendo causar con ello daños y perjuicios. Se solicita el informe se aboque a la verdad real de los hechos y pruebas fehacientes, sin menoscabo de que se trate y señale para cada uno de los concursos o nombramientos, incluyendo el de la señora Ana Betancourt a quien precisamente se le nombró como auditora interna sin contar con los requisitos legales, valorando realmente por así resultar importante toda la prueba de manera integral, incluyendo las prevenciones realizadas como igualmente importante es analizar quien ordena cada nombramiento, por cuanto los casos de nombramientos en que la parte técnica ha hecho prevenciones de no cumplimiento, la orden se ha mantenido y no precisamente por el titular de la Gerencia General sino quien en ese momento lo suplía, tampoco por la Unidad de Capital Humano, ni por la Dirección Administrativa Financiera como se pretende señalar en el presente informe, donde por el contrario constan diversas prevenciones y fueron obviadas por la administración.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación no se acoge por cuanto la auditoría mantiene lo señalado en el párrafo del estudio, por cuanto la Administración, no aportó evidencia que permitiera realizar una valoración de la observación realizada con el fin de reevaluar lo señalado por la Auditoria Interna. Con respecto al último párrafo de la observación no se hace referencia pues no guarda relación con el punto del estudio. Además, esta Auditoría procede de acuerdo con las Directrices Generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jerarcas titulares subordinados y funcionarios de la Contraloria General de la República, Auditorías Internas y servidores públicos en general (D-2-2004-CO). No obstante, la Administración en apego al principio de legalidad, debió proceder conforme lo señalado en el inciso a) del artículo 281 del Código Procesal Penal, cuando fueron de conocimiento en el ejercicio de sus funciones, además, de contar con la evidencia suficiente y pertinente.		

2.4.- Sobre las debilidades en los controles del proceso de nombramiento	El artículo 37 del Reglamento Autónomo de servicio dice: "*…Los ascensos de un grado, al superior inmediato en la misma línea de actividad o serie, podrán ser acordados por los jefes, tomando en cuenta en primer término la eficiencia de sus empleados evidenciadas por las calificaciones periódicas y en segundo término la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que los candidatos al ascenso tengan una indiscutible idoneidad y cumplan con los requisitos académicos y legales para el puesto a que van a ser ascendidos a juicio de la Gerencia General o Presidencia Ejecutiva según corresponda, para lo que deberán tomar en cuenta los informes suministrados por el Área de Administración del Capital Humano*". (El subrayado no es del original).		
Observación de la Administración	Como la misma AI lo señala el artículo citado indica podrán por lo que no es imperativo para quien por ley tiene la potestad de ordenar un nombramiento, pero además, si los criterios que utiliza la administración superior para nombrar son otros no es atribuible a la UCH, ni a la DAF.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación se rechaza por ser un comentario de la administración no se modifica lo señalado por la Auditoria en el informe.		

2.4.- Sobre las debilidades en los controles del proceso de nombramiento	La situación anterior evidencia riesgos y debilidades en el proceso de nombramiento de personal, lo que eventualmente podría afectar no solo la gestión en las actividades de control de la Unidad de Capital Humano orientadas al aprovechamiento de los recursos invertidos en los procesos que realiza para el nombramiento de personal, sino que podría derivar en el cumplimiento de los objetivos institucionales.		
Observación de la Administración	La institución cuenta con normativa abundante, y si lo que la AI considera es que se debe limitar las decisiones inconsultas a la UCH por parte de Junta Directiva Presidencia Ejecutivo, Gerencia General, debería señalarlo puntualmente para que se delimite en la normativa con claridad		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación no se acoge por no aportar documentación para reevaluar lo señalado en este apartado del informe. No obstante, la administración puede revisar, ajustar y delimitar las regulaciones que considere necesarias con el fin de fortalecer el Sistema de Control Interno del proceso de nombramientos.		

III.- CONCLUSIONES.	De lo desarrollado en el apartado anterior, se concluye que la Unidad de Capital Humano presenta debilidad desde el año 2014, puesto que carece del Titular en la Jefatura de forma indefinida, siendo que desde diciembre de dicho año ha sido objeto de recargos de funciones, así como nombramientos interinos, sin que a la fecha se haya definido por parte de la Administración el nombramiento de un titular en esa Unidad.		
Observación de la Administración	Con todo respeto, el que el nombramiento sea interino o en propiedad no implica debilidad ni mucho menos que carezca de jefatura, por cuanto lo que si debe garantizar la administración es que la personas que asuma un cargo cumpla los requisitos regulados, tenga conocimiento e idoneidad, en consecuencia, lo indicado por la AI sería un cuestionamiento a nombramientos interinos de auditor u otros que ha tenido la misma AI.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación no se acoge y se mantiene la conclusión señalada en el informe de Auditoría. No obstante, con respecto a los nombramientos de la Auditoria no se hace referencia pues no guarda ninguna relación con el punto del estudio; esta Auditoría se ampara en las Directrices Generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jerarcas titulares subordinados y funcionarios de la Contraloria General de la República, Auditorías Internas y servidores públicos en general (D-2-2004-CO). No obstante, la Administración en apego al principio de legalidad, debió proceder conforme lo señalado en el inciso a) del artículo 281 del Código Procesal Penal, cuando fueron de conocimiento en el ejercicio de sus funciones, además, de contar con la evidencia suficiente y pertinente.		

III.- CONCLUSIONES.	Por otra parte, se determinó que para algunos de los concursos objeto de estudio, fueron utilizadas Tablas de criterios y porcentajes que no estaban dentro del Procedimientos de Reclutamiento y Selección vigente en ese momento para las concursos y al respecto no se tuvo el criterio de la Unidad de Capital Humano acerca de la autorización para aplicación de esos instrumentos, situación que deja de manifestó la utilización de criterios no autorizados lo que podría eventualmente afectar la determinación de la idoneidad de los candidatos, así como la debilidad del proceso de nombramientos.
Observación de la Administración	Como ya se indicó no lleva razón la AI en lo señalado, por cuanto se reitera que según la reunión en la que se conoció el informe borrador y

	según la misma AI validó con PI, la versión 5 fue aprobada por JD el 7 de junio 2019, versión que la misma AI señala que SI CUENTA CON TABLAS DE EVALUACIÓN y el el CI-14-2019 15 de octubre de 2019, el CI-16-219 es del 31-10-2019, estando conforme esas fechas vigente la versión 5, por cuanto según lo visto con AI la Versión 6 fue aprobada el 21-01-2020.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Sobre este comentario ya la Auditoria se refirió en apartados anteriores, por tanto no se acoge la observación de la administración y se mantiene lo señalado en el informe de auditoría.		

III.- CONCLUSIONES	Finalmente, la unidad de Capital Humano no gestiona una estrategia con el fin de identificar a lo interno servidores requeridos en las unidades administrativas y las competencias deseables, respaldo de un análisis de la organización y sus actividades orientadas a solventar de manera oportuna las necesidades de personal idóneo en el corto y mediano plazo, esto ante una vacante por permiso, vacaciones, incapacidad, entre otros, aunado a ello debilidades en sus actividades de control lo cual plantea riesgos en cuanto a la calidad de controles utilizados para la adecuada toma de decisiones en cuanto a la selección de personal, por lo que se deben fortalecer mecanismos que garanticen razonablemente su funcionamiento.
Observación de la Administración	Esta afirmación no es de recibo, cuando así lo ha requerido la administración se han realizado los estudios respectivos en casos de nombramientos interinos y debe quedar claro que cuando no ha mediado este estudio es porque la administración superior decide, ordena el nombramiento e incluso ha obviado la advertencia de UCH y DAF cuando se ha estado ante un nombramiento que no cumple con los requisitos, tal es el caso ampliamente conocido por esa auditoría donde justo la persona que realizó este estudio fue nombrada sin cumplir los requisitos, situación que no se revela por parte de la Auditoría Interna el en presente estudio, como tampoco se evidencia recomendaciones concretas para la Junta Directiva o la administración superior, tampoco se conoce de acciones por parte de la auditoría por el citado nombramiento y eventual responsabilidad por los dineros pagados con fondos públicos. De conformidad con todo lo expuesto queda en evidencia que el presente estudio no está revestido de la transparencia, legalidad, idoneidad, objetividad, probidad que debe garantizar la AI, toda vez que

	además es conocido por la administración otros asuntos que se ventilan incoados por la autora de este estudio que involucra directamente a las personas que llevan los proceso de la Unida de Capital Humano.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Sobre este comentario ya la Auditoria se refirió en apartados anteriores, por tanto, no se acoge la observación de la administración y se mantiene lo señalado en el informe de auditoría No obstante, con respecto a los señalamientos contra la auditoria, los mismos no guardan relación con el caso de estudio, En ese sentido la Auditoria procede de acuerdo con las Directrices Generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jerarcas titulares subordinados y funcionarios de la Contraloria General de la República, Auditorías Internas y servidores públicos en general (D-2-2004-CO). No obstante, la Administración en apego al principio de legalidad, debió proceder conforme lo señalado en el inciso a) del artículo 281 del Código Procesal Penal, cuando fueron de conocimiento en el ejercicio de sus funciones, además, de contar con la evidencia suficiente y pertinente.		

Recomendación	4.2 Valorar y de ser procedente realizar las gestiones necesarias para promover el concurso para el nombramiento del titular en la Jefatura de la Unidad de Capital Humano de forma indefinida, con la formación, competencia y habilidades en gestión de recurso humano, de conformidad con las regulaciones internas y externas en la materia. Para la acreditación de esta recomendación se deberá remitir a esta Auditoría a más tardar el 29 de setiembre 2023, el oficio mediante el cual se comunique lo resuelto por la administración con respecto al nombramiento del titular de Jefatura en la Unidad de Capital Humano. (ver apartados 2.2; 2.3.)
Observación de la Administración	De acuerdo con las observaciones detalladas en documento adjunto a oficio CR-INCOP-GG-2023-0495 menciona que: Es de conocimiento de la AI y se hizo recordatorio en la reunión de que el puesto de la Jefatura de la Unidad de Capital Humano, está en proceso judicial, como también es de conocimiento que existe criterio conocido en JD de la imposibilidad por existir proceso judicial. Agregar (Sin embargo, se hará la consulta

	respectiva a la Asesoría Legal sobre lo planteado por esa Auditoría Interna.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	De acuerdo con lo indicado por la administración, se mantiene la recomendación emitida por la Auditoría, por cuanto la administración manifiesta que hará las consultas correspondientes a la Asesoría Legal para atender dicha recomendación. Aunado a lo anterior, es importante que la administración lleve a cabo la valoración sobre los alcances de lo señalado en la resolución 034-2021-VII del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda del circuito Judicial de San José de fecha 30 de abril del año 2021.		

Recomendación	4.4 Tomar las previsiones para que la Unidad de Capital Humano sea quien lleve la dirección de los procedimientos de reclutamiento y selección de servidores, de los concursos internos, externos, ascensos, traslados y demás movimientos de personal, con la participación activa de las Jefaturas de las Unidades en donde se encuentra la plaza vacante y un representante del Jerarca Administrativo distinto a quien figure como Jefe de la Unidad de Capital Humano. Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación deberá remitir a esta Auditoría Interna una certificación que haga constar las previsiones tomadas lo anterior a más tardar al 31 de agosto 2023. (ver apartado 2.1; 2.2.)
Observación de la Administración	Se reitera que a la luz de la Ley General de Administración Pública y la normativa interna vigente y aplicable consta en los expedientes que la dirección de los concursos salvo contrataciones o cuando la administración dispuso conformar una comisión, son dirigidos por quien ocupa la jefatura de la UCH, ni se propone medida alterna por tanto se mantiene la recomendación. Por lo que no solicita revisar la redacción por cuanto como es de entero conocimiento y así consta en los expedientes de los concursos la jefatura de la Unidad de Capital Humano SI participa y dirige el proceso como lo regula la normativa y es quien conforme a derecho firma, situación que fue ampliamente aclarada en la reunión previa del día 27 de abril , donde además se dejó en claro la capacidad técnica y de experiencia en este caso de la Directora Administrativa Financiera quien en esa condición le ha tocado fungir como jefatura de la Unidad de Capital Humano, en este sentido se reitera la revisión y ajuste de lo indicado por cuanto no solo

	resulta irrespetuoso sino ilegal. En cuanto a la participación de las jefaturas de Unidad donde se genera la vacante y por tanto determinados concursos la normativa que regula la materia establece con claridad la participación activa que debe tener en el proceso. Amén de lo anterior, como puede observar la AI en los expedientes la participación de las jefaturas y direcciones consta conforme está regulado por lo que la recomendación no solo carece de fundamento, sino que no se evidencia incumplimiento alguno en los procesos de concursos por parte de quien lidera cada concurso en representación de la Unidad de Capital Humano.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Se mantiene la recomendación por cuanto se observó que en algunos de los concursos señalados en el estudio las jefaturas donde se ubicó la vacante no participaron desde el momento en que quedaron disponibles las plazas, lo anterior en cumplimiento con la normativa que regula la materia, por lo que se debe garantizar la efectiva participación de las jefaturas desde el momento que queda la plaza vacante hasta su nombramiento final.		

Recomendación	4.5 Elaborar y formalizar los controles, criterios claros y formales aplicables a nombramientos de personal, ascensos, traslados y demás movimientos de personal Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación se deberá remitir a esta Auditoría Interna certificación que indique aprobación del documento formalizado que contempla criterios a utilizar para los nombramientos, ascensos, traslados y demás movimientos de personal lo anterior a más tardar el 30 de noviembre 2023. (ver apartado 2.4)		
Observación de la Administración	El Reglamento Autónomo, el Manual de Reclutamiento y el Procedimiento que regula nombramientos de personal, ascensos, traslados y demás movimientos de personal, por lo que si considera la AI no es lo necesario se estima oporto señale específicamente que es lo que busca la recomendación por cuanto es una recomendación que no resulta clara.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la	Esta observación no se acoge y se mantiene la recomendación, pues la		

Auditoría Interna	administración no brinda mayor evidencia acerca de los controles establecidos que permita variar lo recomendado. Se limita a señalar el marco regulatorio relacionado con movimiento de personal; sin embargo, este no es un control perce para esa actividad.

Recomendación	4.6 Proporcionar mecanismos formales claros que permitan determinar la necesidad de recurso humano y la elaboración del informe respectivo, en caso de puestos vacantes por sustitución de manera que la administración de forma expedita requiera Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación se deberá informar a esta Auditoría Interna el mecanismo a utilizar lo anterior a más tardar el 30 de noviembre 2023. (ver apartado 2.1, 2.4).		
Observación de la Administración	De igual forma se debe señalar que El Reglamento Autónomo, el Manual de Reclutamiento y el Procedimiento que regula nombramientos de personal, ascensos, traslados y demás movimientos de personal, por lo que si considera la AI no es lo necesario se estima oporto señale específicamente que es lo que busca la recomendación por cuanto es una recomendación que no resulta clara.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Esta observación no se acoge y se mantiene la recomendación, pues la administración no brinda mayor evidencia acerca de los controles establecidos que permita variar lo recomendado. Se limita a señalar el marco regulatorio relacionado con movimiento de personal; sin embargo, este no es un control perce para esa actividad.		

Observación de la Administración	Finalmente, pero no menos importante, nuevamente se solicita a la Auditoría Interna, aclarar la razón por la que el alcance del estudio se extiende para referirse a unos concursos incluso al año 2022 y deja por fuera otros nombramientos incluyendo el de la señora Auditora que elaboró el presente estudio, por lo que resulta importante se incluyan todos los nombramientos a la fecha y señalar eventuales quebrantamientos al control interno que regula la materia. Aunado a lo anterior, trae a colación la Auditoría Interna, la resolución de

	fecha 2 de febrero 2023 emitida por asesor externo en relación con el acuerdo 22 tomado por la Junta Directiva en Sesión 4353 celebrada el 14 de setiembre del 2022 , la cual nunca fue de conocimiento pese a que involucra lo actuado por la Unidad de Capital Humano ni de la Dirección Administrativa Financiera, situación que quebranta el derecho fundamental de defensa ante el daño moral, profesional, de imagen y buen nombre de quien actuó en nombre y por cuenta de la administración y PEOR AUN, si el presente estudio realmente busca la verdad real de los hechos y siendo que la Auditoría Interna mantiene los expedientes, se solicita también señale la existencia y transcriba textualmente el criterio emitido mediante oficio CR-INCOP-DAF-0129-2021, ante la instrucción de nombramiento por parte de la administración en cuanto a esta misma plaza y del mismo funcionario, criterio técnico con la fundamentación jurídica pertinente para ser considerados por la administración y que en respuesta al criterio emitido, se recibió por la administración CR-INCOP-GG-2021-0247, con el que remite el criterio Legal emitido con oficio CR-INCOP-AL-2021-0029, y que respuesta se emite el oficio CR-INCOP-DAF-0154-2021, de hacer una valoración objetiva y a la luz de la prueba, tendría claro tanto la Auditoría Interna como la Junta Directiva o instancia que investigue los hechos y verdad real de éstos, que la prevención o criterio técnico se emitió, también tendrían certeza de que quien emitió esa resolución no fue la Unidad de Capital Humano ni la Dirección Administrativa Financiera, incluso ni siquiera el titular de la Gerencia General y bajo ningún contexto medió en el asunto resuelto para el cargo de Gerente Servicio Civil 1, ausencia de la parte técnica COMO TAMPOCO en otros procesos como se pretende afirmar por la señora Betancourt Pacheco, todo lo contrario. A la luz de lo que obra en los expedientes; el señalamiento de esa auditoría de presunto debilitamiento del control interno no lo ha provocado ni la Unidad de Capital Humano ni la Dirección Administrativa Financiera, ni mucho menos se acepta que los debilitamientos de control interno en los procesos de nombramientos o movimientos de personal respondan a falta de conocimiento técnico, legal o ausencia de participación de Capital Humano como pretende señalar la Auditoría Interna. Reitero la posición de que este estudio carece de objetividad, y que el mismo no debió ser liderado por la señora Betancourt, ya que la funcionaria, tiene diferencias importantes las cuales son de entero conocimiento de ella y de la administración, precisamente contra lo

	resuelto por la Unidad de Capital Humano y la administración a solicitudes personales a su favor en donde incluso aparentemente media proceso judicial, así como el haber aceptado un nombramiento teniendo pleno conocimiento que no cumplía con los requisitos legales para el mismo, induciendo a nuestra Junta Directiva a emitir un acto de nombramiento que eventualmente podría causar un quebrantamiento del control interno, mención que se hace retiradamente en el presente estudio; que sin duda al conocer los resultados que se esgrimen en el presente informe denotan una falta de objetividad en el estudio objeto de las presentes observaciones.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ■	Parcial ☐
Argumentos de la Auditoría Interna	Respecto a lo señalado en el primer párrafo no se acoge el mismo, por cuanto es una potestad de la Auditoria interna establecer el alcance de los estudios a realizar de acuerdo con los procedimientos internos de este despacho, aspecto que ya fue comentado anteriormente en las observaciones aquí atendidas. Respecto al segundo párrafo no se acoge por cuanto lo manifestado no se encuentra considerado dentro del estudio de auditoría, no se hará mayor referencia. No se acoge lo señalado en el tercer párrafo no guarda relación con el estudio ni aporta mayor evidencia que varíe el contenido de este informe aspecto señalado en anteriores observaciones. En relación con la observación señalada en el párrafo cuarto no se acoge por cuanto es un tema que no guarda ninguna relación con el objeto de estudio y sobre este en anteriores observaciones nos referimos.		