



INSTITUTO
COSTARRICENSE
DE PUERTOS DEL
PACÍFICO

GOBIERNO
DE COSTA RICA

INFORME NO. CR-INCOP-AI-I-2025-008

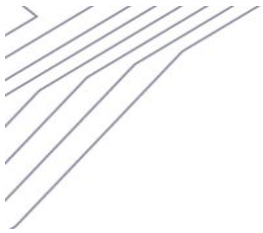
AUDITORÍA INTERNA

**INSTITUTO
COSTARRICENSE DE
PUERTOS DEL PACÍFICO**

**INFORME ACERCA LOS
RESULTADOS DE LA
AUDITORÍA DE CARÁCTER
ESPECIAL SOBRE LA
ACTUALIZACIÓN,
SUPERVISIÓN Y CONTROL
DE LOS CONTRATOS DE
DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN
EL INCOP**

SEPTIEMBRE 2025





RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

El estudio se circunscribió al análisis y revisión de la documentación e información de la actualización, supervisión y control por parte de la Unidad de Capital Humano relacionados con los contratos de dedicación exclusiva vigentes suscritos por los funcionarios y la administración, durante el período comprendido del 2006 al 2024.

¿Por qué es importante?

Mediante el Informe realizado, la Auditoría Interna pretende producir información 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 por medio del informe presentado las oportunidades de mejora sobre aquellas situaciones determinadas por esta Auditoría Interna.

¿Qué encontramos?

Se logró identificar que la Unidad de Capital Humano tiene deficiencia en la normativa, regulaciones internas y controles de conformidad con lo establecido en la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N°9635 y Ley de Salarios de la Administración Pública N°2166, además de falta de capacitaciones relacionadas con la Ley supra para los funcionarios de esa unidad, que a pesar de tenerlas contempladas dentro del plan de capacitaciones en el 2019 y 2020 no fueron realizadas.

Aunado a lo anterior se logró determinar la falta de supervisión efectiva por parte de la jefatura de la Unidad de Capital Humano relacionado con los contratos de dedicación exclusiva objetivo de este estudio.

Determinándose oportunidades de mejora que coadyuve a esa unidad a fortalecer el sistema de control interno en la Supervisión del logro y cumplimiento de los objetivos, orientando las gestiones que conlleven la protección de la Hacienda Pública.

¿Qué sigue?

En relación con los hallazgos identificados se emiten una serie de recomendaciones con el fin de agregar valor a las gestiones que realiza la Unidad de Capital Humano entorno al objeto de estudio, así como coadyuvar a fortalecer el Sistema de Control Interno principalmente en temas de controles, normativas y cualquier que la Unidad de Capital Humano lo considere relevante.



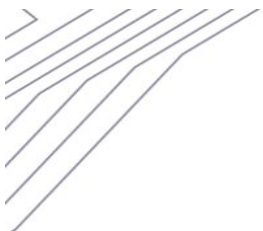
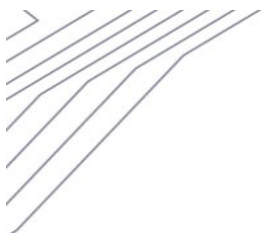


Tabla de contenido

I.-INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.-Origen del Estudio.....	1
1.2.-Objetivo general.	1
1.3.-Objetivos específicos.	1
1.4.-Alcance del estudio.	1
1.5.-Limitaciones.	2
1.6.-Cumplimiento de Normas Técnicas de Auditoría.	2
1.7.-Normas técnicas a cumplir.	3
1.8.- Comunicación preliminar de los resultados de la Auditoría.....	4
II.- RESULTADOS.	5
2.1. Sobre las debilidades en la supervisión periódica en los contratos de dedicación exclusiva vigentes.	6
2.2. Falta de capacitación de los funcionarios de la Unidad de Capital Humano e inconsistencias con respecto al plazo de vigencia de los contratos de dedicación exclusiva.....	13
2.3. Sobre debilidades en el respaldo de la documentación y sobre funcionarios activos en el Sistema de Administración Tributaria Virtual (ATV) del Ministerio de Hacienda.	23
III.- CONCLUSIONES.	26
IV.- RECOMENDACIONES.	27
ANEXOS No. 1 VALORACIÓN DE OBSERVACIONES REALIZADAS POR LA ADMINISTRACIÓN	31





INSTITUTO
COSTARRICENSE
DE PUERTOS DEL
PACÍFICO

GOBIERNO
DE COSTA RICA

INFORME ACERCA ESTUDIO DE LA AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA ACTUALIZACIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL DE LOS CONTRATOS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN EL INCOP

I.-INTRODUCCIÓN.

1.1.-Origen del Estudio.

El presente estudio nace producto de la atención de una denuncia recibida en la Auditoría Interna, la cual fue efectuada sobre la actualización, supervisión y control de los contratos de dedicación exclusiva en el INCOP.

Asimismo, como parte de las funciones que competen a esta auditoría de conformidad con lo que establece la Ley General de Control Interno y la Ley Constitutiva de INCOP.

1.2.-Objetivo general.

Llevar a cabo una valoración sobre la gestión realizada por la unidad de Capital Humano, entorno a la actualización, supervisión y control de los contratos de dedicación exclusiva vigentes, con el fin de establecer posibles áreas de mejora y que sean susceptibles de fortalecimiento.

1.3.-Objetivos específicos.

1.3.1 Revisar las gestiones realizadas por parte de la Unidad de Capital Humano, en relación con las acciones llevadas a cabo con el fin de supervisar de forma periódica del cumplimiento razonable de los contratos de dedicación exclusiva suscritos por los funcionarios.

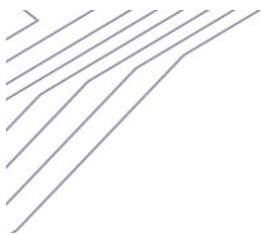
1.3.2 Revisar la actualización de los contratos de dedicación exclusiva suscritos entre los funcionarios y el INCOP, según lo establecido en el artículo 29 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N°9635.

1.3.3 Verificar los controles que tiene la Unidad de Capital Humano relacionados con los contratos de dedicación exclusiva suscritos por los funcionarios.

1.4.-Alcance del estudio.

En esta auditoría especial, la unidad objeto de estudio fue la Unidad de Capital Humano, enfocándose contratos de dedicación exclusiva vigentes, con el fin de establecer posibles áreas de mejora y que





sean susceptibles de fortalecimiento. Asimismo, el estudio abarcó las gestiones comprendidas entre el 01/12/2006 y el 31/12/2024, el cual se ampliará en aquellas circunstancias que así se amerite.

1.5.-Limitaciones.

No hubo limitaciones en el alcance y ejecución de los procedimientos definidos para este estudio, no obstante, se deja de manifiesto que para este informe se tuvo constantes solicitudes de prorrogas de plazo para el suministro de la información por parte de la Unidad de Capital Humano, además, no se pudo localizar el contrato de dedica del funcionario MRV que dio sustento al reconocimiento de este plus salarial en el año 2007.

1.6.-Cumplimiento de Normas Técnicas de Auditoría.

El estudio se realizó de acuerdo con las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público¹; las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público², Reglamento de la Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna³.

Además, se utilizaron los criterios contenidos en las normas y regulaciones que se detallan a continuación:

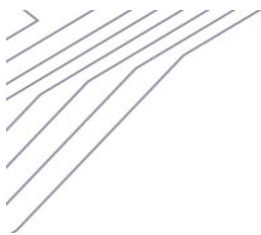
- Procedimiento Auditoría Especial.
- Constitución Política de la República de Costa Rica.
- Ley General de Control Interno, N°8292.
- Normas Generales de Auditoría para el Sector Público.
- Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE)
- Normas para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva para Instituciones y Empresas Públicas Cubiertas por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria, N°23669-H
- Reforma Normas de Aplicación Dedicación Exclusiva Instituciones Empresas Públicas Cubiertas por Ámbito Autoridad Presupuestaria, N° 33451.
- Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166
- Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N° 9635.
- Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público
- Manual de Reclutamiento y selección de personal de INCOP (ML-CH-01)
- Reglamento Autónomo de Servicio de INCOP (RGL-AA-01).

¹ La Gaceta N°. 28 del 10/02/2010 y modificada por la Resolución R-DC-83-2018.

² Resolución del Despacho de la Contralora General, N° R-DC-64-2014.

³ La Gaceta N°.184 del 22/09/2015.





1.7.-Normas técnicas a cumplir.

Los resultados y la implantación de las recomendaciones del presente informe, se registrará entre otros, por lo dispuesto en los artículos N° 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.

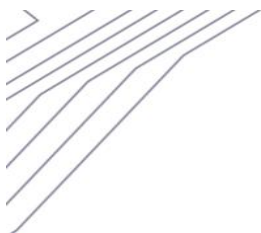
b)Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas 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 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.

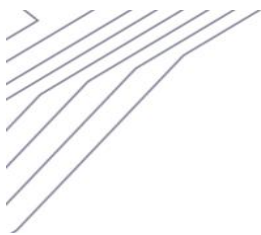
El jerarca, los titulares subordinados y los demás funcionarios públicos también incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, por obstaculizar o retrasar el cumplimiento de las potestades del auditor, el subauditor y los demás funcionarios de la auditoría interna, establecidas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

1.8.- Comunicación preliminar de los resultados de la Auditoría

La comunicación preliminar de los principales comentarios, conclusiones y recomendaciones producto del estudio a que alude el presente informe, se efectuó el 05 de setiembre de 2025 de





manera virtual mediante la plataforma de Teams. Estando presentes el señor Jeison Carranza Villalobos en su calidad de Gerente General a.i, la señora Daxia Vargas Masis, en su calidad de Directora Administrativa Financiera y Superior de la Jefatura de la Unidad de Capital Humano, el señor William Peraza Contreras en su calidad de Auditor Interno y la Señora Denia Marín Solórzano en su calidad de Auditora Encargada. Dicha actividad se convocó mediante los oficios CR-INCOP-AI-2025-363, el 29 de agosto de 2025.

El borrador del presente informe se entregó el 05 de setiembre de 2025, en versión digital, a los titulares subordinados supra, mediante el oficio CR-INCOP-AI-2025-xxx, con el propósito de que las instancias señaladas formulen y remitiera a esta Auditoria, las observaciones que considerara pertinentes sobre su contenido, así como la documentación pertinente que sustente las observaciones, así como las recomendaciones emitidas.

El 20 de setiembre de 2025, fue recibido el oficio No. CR-INCOP-GG-2025-01023 de parte del Sr. Jeison Carranza Villalobos, Gerente General, a.i de INCOP, cuyas consultas se detallan en el anexo 1 del presente informe.

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.

II.- RESULTADOS.

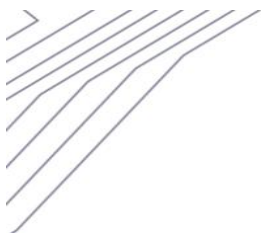
Antecedentes

En el año 2024 se recibió una denuncia sobre la aplicación de los Decretos Ejecutivos N° 23669-H del 18 de octubre de 1994 y el Decreto Ejecutivo N° 42266-H del 3 de febrero del 2020 y el contrato de Dedicación Exclusiva; 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 y sus reformas (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 2024, un estudio sobre la gestión realizada por la unidad de Capital Humano, entorno a la actualización, supervisión y control de los contratos de dedicación exclusiva.

El estudio se circunscribió al análisis y revisión de la documentación e información de la actualización, supervisión y control por parte de la Unidad de Capital Humano relacionados con los contratos de dedicación exclusiva vigentes suscritos por los funcionarios y la administración, durante el período comprendido del 2006 al 2024.





A continuación, se presentan los resultados acerca del área de oportunidad consignadas en el estudio.

2.1. Sobre las debilidades en la supervisión periódica en los contratos de dedicación exclusiva vigentes.

La Unidad de Capital Humano mediante el oficio CR-INCOP-UCH-2025-0189 de fecha 22 de mayo del 2025 suministro un cuadro con el nombre de los funcionarios desde 01 de setiembre de 2006 al 31 de diciembre del 2024 que se encuentra activos en el INCOP y que tienen contratos de dedicación exclusiva vigentes, además adjunto copia de dichos contratos.

Aunado a lo anterior la Unidad de Capital Humano mediante oficio CR-INCOP-UCH-2025-0222 entre otros aspectos manifestó que de conformidad con la normativa interna, específicamente el Procedimiento para el reconocimiento de la dedicación exclusiva del INCOP, el encargado de la Gestión Administrativa es el responsable de verificar ya sea para el reconocimiento de la dedicación exclusiva o de prohibición, que el nombramiento en la plaza califica para el régimen, además de confeccionar el contrato que corresponda, así mismo indica que dentro del Procedimiento para el Registro y Control de las funciones de los puestos de la Unidad de Capital Humano, el Encargado de la Gestión Administrativa, dentro de otras funciones es el: *“Responsable de mantener actualizado el control del vencimiento de los contratos de dedicación exclusiva y el expediente y control de los contratos de beca.”*

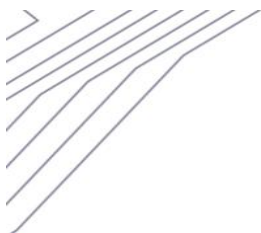
Conforme a lo señalado por la jefatura de la Unidad de Capital Humano en el oficio supra anterior se determina que el encargado de revisar, controlar, actualizar los expedientes y demás aspectos, es el Encargado de la Gestión Administrativa, siendo el puesto Profesional de Servicio Civil 1B de la Unidad de Capital Humano.

Conforme al Procedimiento para el Reconocimiento de la Dedicación Exclusiva y Prohibición (PROC-CH-04) Versión V1.0, emitido desde el 12-12-2013, se visualiza el cuadro de actividades, las cuales se deben de realizar en relación con el Reconocimiento de la Dedicación Exclusiva, en donde se indica:

Imagen N°1

No. de Actividad	Procedimiento	Responsable
1. RECONOCIMIENTO DE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA		
1a.	Solicita a su Jefe Inmediato el reconocimiento por la dedicación exclusiva.	Servidor
1b.	Revisa en el Sistema Administrativo Financiero el contenido presupuestario.	Jefe Inmediato
1c.	En caso de aprobación, confecciona y envía a la Unidad de Capital Humano una justificación escrita,	Jefe Inmediato





	manifestando la necesidad de utilizar los servicios del funcionario en forma exclusiva y que se cuenta con el correspondiente contenido presupuestario.	
1d.	Comprueba el contenido presupuestario y que el nombramiento en la plaza califica para el régimen.	Encargado de Gestión Administrativa
1e.	De estar conforme, confecciona el contrato respectivo y gestiona la obtención de las firmas por parte del Presidente Ejecutivo o Gerente General y del servidor interesado, entrega un original del contrato al Servidor. Una vez firmado y refrendado el contrato, el servidor no podrá ejercer la profesión comprometida con dicha exclusividad a partir de la fecha de vigencia del contrato.	Encargado de Gestión Administrativa
1f.	Confecciona la acción de personal por reconocimiento de la dedicación exclusiva.	Encargado de Gestión Administrativa
1g.	Firma y refrenda la acción de personal otorgando el plus salarial dedicación exclusiva.	Gerente General y Jefe de Capital Humano
1h.	Archiva el contrato original en el expediente laboral del Servidor.	Encargado de Gestión Administrativa

Fuente: Propia de la Normativa.

Los procedimientos y regulaciones internas datan del año 2013, por lo que se encuentra desactualizados, este no responde a los cambios que se han dado en la materia de dedicación exclusiva desde la publicación de la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N°9635 en el año 2018.

La desactualización de las regulaciones internas se contrapone a lo señalado en el Manual Organizacional de INCOP, en el apartado **Descripción y Generalidades de Capital Humano** en el Inciso III **Descripción Específica** en lo que interesa:

.../

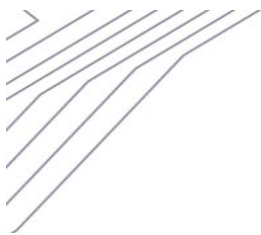
- ***Elaborar y mantener actualizados los procesos y procedimientos de Recursos Humanos.*** Lo resaltado en negrita no corresponde al original.

Adicionalmente las Normas de Control Interno para el Sector Público en la Norma 1.4 Responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados sobre el SCI en el inciso "C" se indica:

*c. La emisión de instrucciones a fin de que las políticas, normas y procedimientos para el cumplimiento del SCI, estén debidamente documentados, oficializados y **actualizados**, y sean divulgados y puestos a disposición para su consulta.* El resaltado no es del original.

De conformidad con la revisión realizada con los contratos vigentes de los funcionarios activos se determinó:





Dos (2) contratos vigentes con inconsistencia entre la fecha de la firma y la fecha de incorporación al colegio respectivo

Nombre de Funcionario	Fecha de firma/ rige	Fecha de Incorporación
Iván Lastro Barbad	12 de agosto del 2006 (folio N°000018 del expediente laboral)	25 de agosto de 2006 (Constancia N°CCECR-DE-07-2025)
Cristian Rojas Rivera	12 de agosto del 2006. (folio N°000015 del expediente laboral)	18 de octubre de 2013 (constancia N° CCECR-DE-08-2025)

Fuente: Elaboración Propia con información de la UCH y Colegio Ciencias Económicas de Costa Rica.

Como se pudo observar en la tabla anterior los funcionarios no se encontraban incorporados al colegio profesional respectivo al momento de la firma y rige los respectivos contratos de dedicación exclusiva, este requisito se encuentra regulado en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166, que señala:

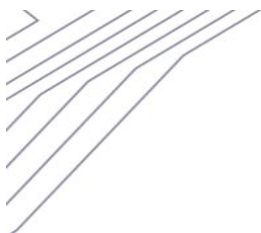
Los funcionarios que suscriban un contrato de dedicación exclusiva y aquellos señalados en la ley como posibles beneficiarios del pago adicional por prohibición deberán cumplir con los siguientes requisitos:

/...

3. *Estar incorporado en el colegio profesional respectivo; lo anterior en caso de que dicha incorporación gremial exista y que la incorporación sea exigida como una condición necesaria para el ejercicio liberal.*
- A. Las resoluciones administrativas relacionadas con los contratos de dedicación exclusiva vigentes de los funcionarios activos carecen de elementos esenciales tales como: la necesidad institucional, la relación de costo oportunidad, y beneficio del interés público, aspectos que se encuentran regulados en el artículo 29 de la Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166, que establece:

Artículo 29- Justificación. Previo a la suscripción de los contratos, el jerarca de la Administración deberá acreditar, mediante resolución administrativa razonada, la necesidad institucional y la relación de costo oportunidad de suscribir dichos contratos, en razón de las funciones que ejerzan el o los funcionarios y el beneficio para el interés público.(Así adicionado por el artículo 3° del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018)





Adicionalmente en el Manual Organizacional de INCOP, en el apartado **Descripción y Generalidades de Capital Humano** en el Inciso III **Descripción Específica** en lo que interesa:

.../

- ***Brindar asesoría técnica profesional en materia de Recursos Humanos a las autoridades, unidades administrativas y personal de la institución, de conformidad con los reglamentos, políticas y procedimientos de INCOP en la materia.*** Lo resaltado en negrita no corresponde al original.

Aunado a lo anterior, se determinó una alta rotación en los últimos 6 años en el puesto Profesional de Servicio Civil 1B de la Unidad de Capital Humano encargado entre otros de revisar, controlar, actualizar los expedientes y demás aspectos relacionados con los contratos de dedicación exclusiva tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Imagen N°2

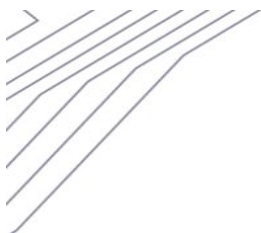
Nombre del funcionario	Fecha de inicio	Fecha fin
Katherine Montenegro Reina	01-05-2025	Continúa a la fecha
Luisa Kayen Rojas	01-09-2024	30-04-2025
Alexandra Venegas Alvarez	20-10-2023	30-08-2024
Luisa Kayen Rojas	01-08-2019	19-10-2023
Juan Carlos Bravo Miranda	16-01-2019	31-07-2019

Fuente: Oficio CR-INCOP-UCH-2025-0222 de la UCH

La alta rotación en el puesto señalado en el cuadro anterior obliga una mayor supervisión de parte del jefe de la Unidad de Capital Humano de las labores que realiza el funcionario ocupante de esa plaza específicamente con lo relacionado al control, actualización y registro de contratos de dedicación exclusiva.

Por lo expuesto en este apartado lo que se evidencia una débil gestión en la supervisión de parte del titular subordinado de la Unidad de Capital Humano con respecto al control, actualización y registro de contratos de dedicación exclusiva, así como la actualización de la normativa interna que regula





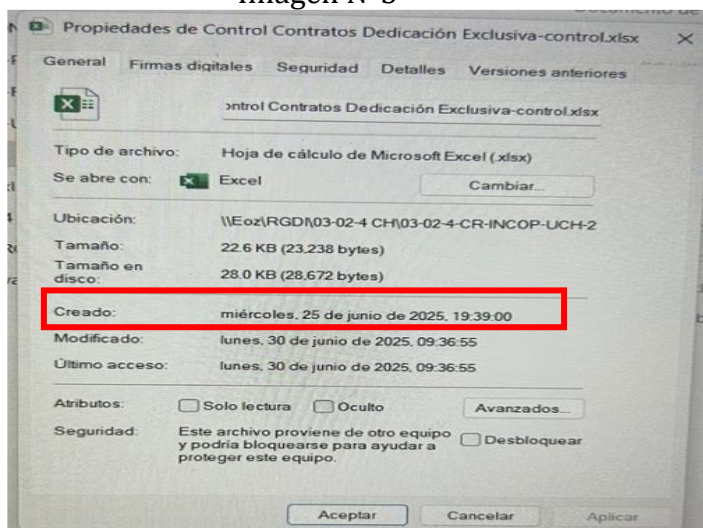
esta actividad conforme a los cambios habidos a partir del 2018 con la publicación de la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas.

La débil gestión de la supervisión se contra pone a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley General de Administración Pública, en la que establece el principio del “deber invigilando” que implica que los superiores no solo son responsables por sus propios actos, sino también por no supervisar adecuadamente a quienes están bajo su mando.

Además, se desatiende lo establecido en el artículo 11 de la Constitución Política de la República de Costa Rica y la Ley General de la Administración Pública relacionados con el principio de legalidad.

Por último y con base en la información suministrada por la Unidad de Capital Humano la herramienta utilizada por esta para el control y supervisión de los contratos de dedicación exclusiva es un al Archivo Excel denominado “CONTROL CONTRATOS DEDICACIÓN EXCLUSIVA” no obstante se pudo determinar que esta herramienta fue creada el 25 de junio del 2025, esto según se pudo visualizar en las propiedades del archivo como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen N°3

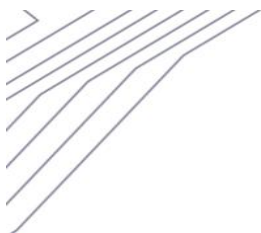


Fuente: imagen del archivo suministrado por la UCH

Con relación a este punto la Unidad de Capital Humano con oficio CR-INCOP-UCH-2025-0315 del 7 de junio del presente año indico:

El Archivo indicado se revisó y actualizó en esa fecha 25 de junio de 2025, siendo que se tiene que cada vez que se actualiza un documento se guarda como un documento nuevo con los cambios o actualizaciones que se realizan en el nuevo documento, dejando el documento anterior para poder visualizar cualquier cambio o actualización que se vaya realizando a los mismos, por lo





que en este caso lo sucedido es lo indicado, que se guardó un nuevo documento por lo que queda con la fecha en que se guarda el mismo.

Evidentemente, la respuesta de la jefatura de Capital Humano se refiere a las fechas de las modificaciones del archivo supra en Excel, no así a la fecha de creación de dicho archivo, fechas que son diferentes, la primera obedece a los cambios y actualizaciones que tenga el archivo y la segunda a la creación del archivo, por lo que se logra concluir que la información suministrada por la Unidad de Capital Humano corresponde al control a partir de mayo del 2025, 6 años después aproximadamente de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635, en lo relativo a los contratos de dedicación exclusiva.

Imagen N°4

Nombre	Fecha de modificación
 CONTROL CONTRATOS DEDICACIÓN EXCLUSIVA 2025-REVISADO 07-05-2025.xlsx	08/05/2025 9:18
 CONTROL CONTRATOS DEDICACIÓN EXCLUSIVA 2025-UCH.xlsx	24/06/2025 18:41
 Control Contratos Dedicación Exclusiva-control.xlsx	30/06/2025 9:36
 Control de las fechas de vencimiento de los contratos.xlsx	08/05/2025 8:56

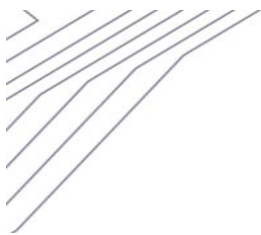
Fuente: imagen del archivo suministrado por la UCH

Conforme a lo indicado en dicho oficio se pudo evidenciar que efectivamente esta unidad no tiene el debido seguimiento en el control de los contratos de dedicación exclusiva de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635, la cual entró en vigencia el 1 de julio de 2019, normativa que empezó a regir hace 6 años.

La ausencia de una herramienta sistematizada integrada para el control de los contratos de dedicación exclusiva se contrapone a lo indicado en Ley 8292, tal y como se visualiza en el **artículo 16 Sistemas de información:**

Artículo 16.-Sistemas de información. *Deberá contarse con sistemas de información que permitan a la administración activa tener una gestión documental institucional, entendiendo esta como el conjunto de actividades realizadas con el fin de controlar, almacenar y, posteriormente, recuperar de modo adecuado la información producida o recibida en la organización, en el desarrollo de sus actividades, con el fin de prevenir cualquier desvío en los objetivos trazados. Dicha gestión documental deberá estar estrechamente relacionada con la gestión de la información, en la que deberán contemplarse las bases de datos corporativas y las*





demás aplicaciones informáticas, las cuales se constituyen en importantes fuentes de la información registrada.

En cuanto a la información y comunicación, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, como responsables del buen funcionamiento del sistema de información, entre otros, los siguientes:

- a) Contar con procesos que permitan identificar y registrar información confiable, relevante, pertinente y oportuna; asimismo, que la información sea comunicada a la administración activa que la necesite, en la forma y dentro del plazo requeridos para el cumplimiento adecuado de sus responsabilidades, incluidas las de control interno.*
- b) Armonizar los sistemas de información con los objetivos institucionales y verificar que sean adecuados para el cuido y manejo eficientes de los recursos públicos.*
- c) Establecer las políticas, los procedimientos y recursos para disponer de un archivo institucional, de conformidad con lo señalado en el ordenamiento jurídico y técnico.*

En ese mismo sentido las Normas de Control Interno para el Sector Público en lo que corresponde establece:

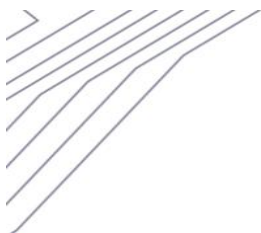
4.5.1 Supervisión constante *El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben ejercer una supervisión constante sobre el desarrollo de la gestión institucional y la observancia de las regulaciones atinentes al SCI, así como emprender las acciones necesarias para la consecución de los objetivos.*

Continúa indicando dicha norma en el **5.1 Sistemas de información** dice lo siguiente:

5.1 Sistemas de información: *El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben disponer los elementos y condiciones necesarias para que de manera organizada, uniforme, consistente y oportuna se ejecuten las actividades de obtener, procesar, generar y comunicar, en forma eficaz, eficiente y económica, y con apego al bloque de legalidad, la información de la gestión institucional y otra de interés para la consecución de los objetivos institucionales. El conjunto de esos elementos y condiciones con las características y fines indicados, se denomina sistema de información, los cuales pueden instaurarse en forma manual, automatizada, o ambas.*

La débil gestión de la supervisión ejercida de los contratos de dedicación exclusiva por parte de la jefatura de la Unidad de Capital Humano obedece a la ausencia de un marco normativo y protocolos claros para verificar periódicamente los aspectos relacionados en su forma y fondo contenidos en esos contratos; además de la ausencia de una herramienta sistematizada que integre y facilite el





seguimiento y supervisión de esos contratos de forma automatizada y que brinde información oportuna y suficiente para la toma de decisiones.

Las condiciones expuestas en este apartado podrían tener efectos negativos en la gestión, control y administración de los contratos de dedicación exclusiva por parte de la Unidad de Capital Humano, así como provocar una inseguridad jurídica para el reconocimiento del plus salarial, sin menos cabo del debilitamiento del Sistema del Control Interno.

2.2. Falta de capacitación de los funcionarios de la Unidad de Capital Humano e inconsistencias con respecto al plazo de vigencia de los contratos de dedicación exclusiva.

Mediante oficio N° CR-INCOP-UCH-2025-0189 de fecha 22 de mayo de 2025, la Unidad de Capital Humano adjunto copia de los contratos de Dedicación Exclusiva de los funcionarios que se encuentran activos en la institución.

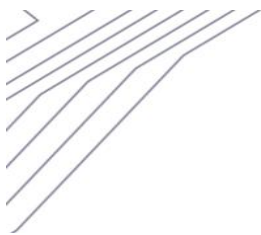
Conforme a la revisión de dichos contratos se determinó que la Unidad de Capital Humano mantiene contratos de dedicación exclusiva con fechas de vencimiento de plazos indefinidos, estos contratos se detallan a continuación:

Imagen N°6

NOMBRE FUNCIONARIO	FECHA DE INGRESO	CONTRATO DEDICACION EXCLUSIVA	FECHA RIGE CONTRATO	FECHA VENCIMIENTO CONTRATO
AMAV	12/08/2006	SI APLICA	12/08/2006	NO INDICA
AQN	12/08/2006	SI APLICA	28/08/2006	NO INDICA
CHCA	16/08/2010	SI APLICA	16/08/2010	NO INDICA
CHVG	05/10/2009	SI APLICA	05/10/2009	NO INDICA
FFA	17/08/2015	SI APLICA	17/08/2015	NO INDICA
FLRM	01/11/2007	SI APLICA	01/11/2007	NO INDICA
HCB	12/08/2007	SI APLICA	12/08/2007	NO INDICA
LBI	12/08/2006	SI APLICA	12/08/2006	NO INDICA
LGM	12/10/2006	SI APLICA	12/10/2006	NO INDICA
MMCE	11/10/2010	SI APLICA	11/10/2010	NO INDICA
MMR	13/08/2006	SI APLICA	23/08/2006	NO INDICA
MPV	12/10/2009	SI APLICA	26/10/2009	NO INDICA
PMOA	01/06/2009	SI APLICA	17/08/2009	NO INDICA
RVM	01/09/2007	SI APLICA	01/02/2008	NO INDICA
RRC	12/08/2006	SI APLICA	12/08/2006	NO INDICA
SBEG	12/08/2006	SI APLICA	12/08/2006	NO INDICA
TSLE	12/08/2006	SI APLICA	12/08/2006	NO INDICA
ZAMA	09/01/2008	SI APLICA	09/01/2008	NO INDICA

Fuente: Elaboración propia con información de la Unidad de Capital Humano.





Sobre esta condición la Gerencia General mediante oficio CR-INCOP-GG-2024-0383 solicito el criterio a la Asesoría Legal sobre la consulta realizada por Capital Humano mediante oficio CR-INCOP-UCH-2024-0173 en relación:

...a los contratos de dedicación exclusiva a plazo indefinido, celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, si es viable para la Institución constituir adendas para que en esos contratos se contemple un plazo determinado con un rango de uno a cinco años, y si en caso de negativa injustificada por parte de los servidores, para suscribir dicha adenda, podría valorar la institución la rescisión contractual unilateral”.

A este respecto la Asesoría Legal mediante oficio CR-INCOP-AL-2024-125 del 26 de abril 2024 se pronunció en este sentido:

Por lo expuesto, y en armonía con el dictamen de la Procuraduría General de la República⁷, la Administración Activa para aquellos contratos de Dedicación Exclusiva, sin plazo definido, es decir sin fecha de vencimiento; podría recurrir, atendiendo su debida motivación y fundamentación, primero a la opción de la adenda al contrato para modificar unilateralmente el plazo, pasándolos a plazo fijo definiéndolo entre uno a cinco años tal y como lo estipula la normativa.

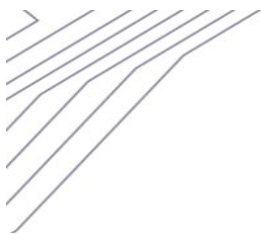
De existir renuencia injustificada de parte de la persona funcionaria de firmar la adenda del contrato; la otra opción puede ser valorar la rescisión contractual, según y en apego se ha establecido en la normativa al efecto por conveniencia al interés público.

A este respecto la Unidad de Capital Humano mediante oficio CR-INCOP-UCH-2025-0189 de fecha 22 de mayor del 2025 manifestó lo siguiente:

De igual manera se debe indicar que actualmente la Administración se encuentra gestionando las actualizaciones de los contratos que no tienen fecha de vencimiento, con el fin de ajustar los mismos a plazo definido, por lo que una vez tramitado lo al efecto disponga la Administración se estará informando a la Auditoría Interna.

La administración tiene la potestad unilateral de modificar, ajustar o rescindir los contratos de dedicación exclusiva, no obstante, ha transcurrido más de un año y cuatro meses desde que se emitió el criterio por parte de la Asesoría Legal sin que a la fecha de este informe la Unidad de Capital Humano haya realizado el ajuste de los plazos de vencimiento de los contratos detallados en este apartado o en su defecto la recisión de los mismos, lo que evidencia una inacción u omisión por parte de esa unidad con el fin de normalizar el plazo de los contratos de dedicación exclusiva conforme lo dispone la Ley N°2166, modificada mediante la Ley N°9635.





La ausencia de la fecha de vencimiento de los contratos de dedicación exclusiva se contrapone a lo establecido en el artículo 28 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166, en donde se establece que el plazo de los contratos de dedicación exclusiva no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.

Además, en cuanto prorrogas de los contratos de dedicación exclusiva firmados por los funcionarios se evidencia debilidades de controles en la Unidad de Capital Humano, por cuanto se detectó que el contrato de dedicación exclusiva del funcionario RSA venció el 31 de enero del 2025, situación que no fue detectada de forma oportuna y se continuo con el pago regular del plus salarial correspondiente sin tener el contrato firmado; y no fue sino hasta el 27 de febrero que el funcionario solicitó la prórroga correspondiente.

Al respecto la Unidad de Capital Humano indico mediante oficio CR-INCOP-UCH-2025-0315 lo siguiente:

Al señor Ricardo Solis se le realizo la prórroga del contrato de Dedicación Exclusiva en fecha 28 de febrero de 2025, y sobre los días del mes de febrero que se canceló el rubro de Dedicación Exclusiva se debe señalar que se realizo una cuenta por cobrar por el dinero girado sin estar vigente el contrato de Dedicación Exclusiva.

Por otra parte, mediante oficio N°CR-INCOP-AI-2025-260 de fecha 16 de junio de 2025, se consultó a la Unidad de Capital Humano sobre los Planes de Capacitaciones aprobado por la Junta Directiva para los años comprendidos entre el 2019 y el 2024 y capacitaciones recibidas durante ese periodo por parte de los funcionarios (actuales y anteriores) de la Unidad de Capital Humano.

En otro orden de ideas, la Unidad de Capital Humano mediante oficio N°CR-INCOP-UCH-2025-0249, suministro los Planes de Capacitaciones aprobado por la Junta Directiva para los años comprendidos entre el 2019 y el 2024, así como las capacitaciones recibidas durante ese periodo por parte de los funcionarios (actuales y anteriores) de esta Unidad, determinándose que en los planes de capacitación para los años 2019 y 2020 se visualizan temas relacionado con el reconocimiento de dedicación exclusiva, para el año 2021 dicha unidad no se visualiza plan de capacitación, como se muestra a continuación:

- Plan de Capacitación para el año 2019:



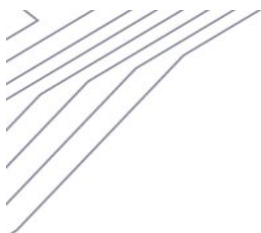


Imagen N°7

4.15 UNIDAD DE CAPITAL HUMANO

CAPACITACIÓN REQUERIDA	Luisa Kayen Rojas	Técnico de Servicio Civil 3	Profesional de Servicio Civil 1 B
Técnicas de Negociación y Solución de Conflictos	x		
Elaboración y Redacción de Informes Técnicos	x	x	x
Cursos relacionados con la Reforma Procesal Laboral	x	x	x
Temas relacionados con Competencias	x		
Temas relacionados con Evaluación de Desempeño	x		
Clima Laboral	x		
Temas relacionados en Contratación Administrativa	x	x	x
Reajuste de Precios	x		
Temas relacionados en Derecho Laboral y Administrativo	x		
Reclutamiento y Selección del Talento	x		x
Cómo estructurar un Plan de Capacitación.	x	x	x
Excel Básico, Intermedio y Avanzado		x	x
Reconocimientos Salariales en el Sector Público: Prohibición y Dedicación Exclusiva		x	x
Cálculos de Nómina y Liquidaciones Laborales con la Reforma Procesal Laboral		x	
Reglamento de Incapacidades y Licencias de la CCSS		x	
Profesionalización de los Planilleros		x	
Redacción Avanzada para Funcionarios Públicos		x	x
Técnicas básicas de redacción y ortografía para funcionarios públicos		x	x

Fuente: Plan de Capacitación Suministrado por UCH

Como se puede visualizar en el cuadro adjunto, la Unidad de Capital Humano requirió capacitación en relación con el reconocimiento Salarial en el Sector Público: Prohibición y Dedicación Exclusiva, para los funcionarios que ocuparan los siguientes puestos: Técnico de Servicio Civil 3 y Profesional de Servicio Civil 1 B.

- Para el año 2020 la Unidad de Capital humano requirió las siguientes capacitaciones:



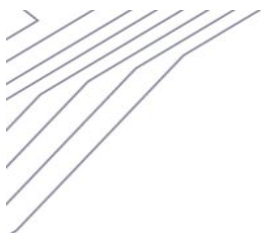


Imagen N°8

4.15 UNIDAD DE CAPITAL HUMANO

CAPACITACIÓN REQUERIDA	Luisa Kayen Rojas	Técnico de Servicio Civil 3	Juan Carlos Bravo Miranda
Técnicas de Negociación y Solución de Conflictos	X		X
Elaboración y Redacción de Informes Técnicos	X	X	X
Cursos relacionados con la Reforma Procesal Laboral	X	X	X
Temas relacionados con Competencias	X		X
Temas relacionados con Evaluación de Desempeño	X		X
Clima Laboral	X		X
Temas relacionados en Contratación Administrativa	X	X	X
Reajuste de Precios	X		
Temas relacionados en Derecho Laboral y Administrativo	X		X
Reclutamiento y Selección del Talento	X		X
Cómo estructurar un Plan de Capacitación.	X	X	X
Reconocimientos Salariales en el Sector Público: Prohibición y Dedicación Exclusiva		X	X
Cálculos de Nómina y Liquidaciones Laborales con la Reforma Procesal Laboral	X	X	X
Actualización sobre la normativa de Incapacidades y Licencias de la CCSS	X	X	X
Profesionalización de los Planilleros		X	
Redacción Avanzada para Funcionarios Públicos	X	X	X
Técnicas básicas de redacción y ortografía para funcionarios públicos	X	X	X

Fuente: Plan de Capacitación Suministrado por UCH

Nuevamente para el año 2020, dicha unidad solicito capacitación en relación con el reconocimiento salarial en el Sector Público: Prohibición y Dedicación Exclusiva, para los funcionarios que ocuparan los siguientes puestos: Técnico de Servicio Civil 3 y Profesional de Servicio Civil 1 B.

- Para el año 2021 la Unidad de Capital humano no presento Plan de Capacitaciones requeridas para los funcionarios de dicha unidad, a como se puede visualizar en el siguiente cuadro:

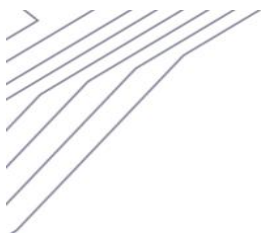
Imagen N°9

4.15. UNIDAD DE CAPITAL HUMANO

4.15 UNIDAD DE CAPITAL HUMANO			
CAPACITACIÓN REQUERIDA	FUNCIONARIO	FUNCIONARIO	FUNCIONARIO
	Jefe Capital Humano	Técnico de Servicio Civil 3	Profesional De Servicio Civil 1B
NO PRESENTÓ PLAN DE CAPACITACIÓN			
CANTIDAD DE CURSOS POR FUNCIONARIO	0	0	0

Fuente: Plan de Capacitación Suministrado por UCH





- Para el año 2022 la Unidad de Capital Humano remitió las siguientes solicitudes de capacitaciones:

Imagen N°10

4.15. UNIDAD DE CAPITAL HUMANO

4.15 UNIDAD DE CAPITAL HUMANO			
CAPACITACIÓN REQUERIDA	FUNCIONARIO	FUNCIONARIO	FUNCIONARIO
	Rebeca Varela Escobar (Profesional Jefe de Servicio Civil 1)	Luisa Kayen Rojas (Profesional de Servicio Civil 1-B)	Técnico de Servicio Civil 3
Excel (Basic, Intermedio y Avanzado)			x
Temas relacionados con Planillas			x
Cálculo de Prestaciones Legales			x
Temas relacionados en Evaluación de Desempeño		x	
Temas relacionados con Clima Organizacional		x	
Temas relacionados con Legislación Laboral		x	
Reforma Procesal Laboral	x		
Procedimientos Administrativos Disciplinarios	x		
Temas relacionados con Presupuestos	x		
CANTIDAD DE CURSOS POR FUNCIONARIO	3	3	3

Fuente: Plan de Capacitación Suministrado por UCH

Como se puede visualizar en el cuadro anterior, la Unidad de Capital Humano no contemplo dentro de su Plan de Capacitaciones para los funcionarios de esa unidad, lo concerniente al Plus Salarial de Dedicación Exclusiva, como lo es la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N°9635, la cual empezó a regir el 01 de julio del 2019 y la actualización de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166.

- Para el año 2023 se contemplaron las siguientes capacitaciones:



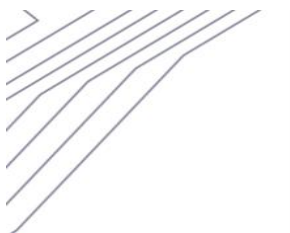


Imagen N°11

4.15. UNIDAD DE CAPITAL HUMANO

CAPACITACIÓN REQUERIDA	FUNCIONARIO Rebeca Varela Escobar (Profesional Jefe de Servicio Civil 18)	FUNCIONARIO Luisa Kayen Rojas (Profesional de Servicio Civil 1-B)	FUNCIONARIO Alexandra Arias Peña (Técnico de Servicio Civil 3)
Excel (Basic, Intermedio y Avanzado)			X
Temas relacionados con Planillas			X
Cálculo de Prestaciones Legales			X
Temas relacionados en Evaluación de Desempeño		X	
Temas relacionados con Clima Organizacional		X	
Temas relacionados con Legislación Laboral		X	
Reforma Procesal Laboral	X		
Procedimientos Administrativos Disciplinarios	X		
Temas relacionados con Presupuestos	X		
CANTIDAD DE CURSOS POR FUNCIONARIO	3	3	3

Fuente: Plan de Capacitación Suministrado por UCH

- Para el año 2024 la Unidad de Capital Humano dentro de su Plan de capacitaciones solicito las siguientes:

Imagen N°12

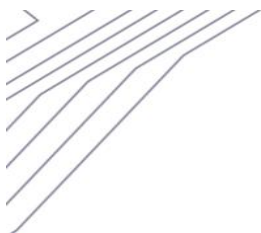
4.15. UNIDAD DE CAPITAL HUMANO

4.15 UNIDAD DE CAPITAL HUMANO			
CAPACITACIÓN REQUERIDA	FUNCIONARIO Rebeca Varela Escobar (Profesional Jefe de Servicio Civil 18)	FUNCIONARIO Luisa Kayen Rojas (Profesional de Servicio Civil 1- B)	FUNCIONARIO Alexandra Arias Peña (Técnico de Servicio Civil 3)
Excel (Basic, Intermedio y Avanzado)			X
Temas relacionados con Planillas			X
Cálculo de Prestaciones Legales			X
Temas relacionados en Evaluación de Desempeño		X	
Temas relacionados con Clima Organizacional		X	
Temas relacionados con Legislación Laboral	X	X	X
Procedimientos Administrativos Disciplinarios	X		
Temas relacionados con Presupuestos	X		
CANTIDAD DE CURSOS POR FUNCIONARIO	3	3	4

Fuente: Plan de Capacitación Suministrado por UCH

Como se puede observar en las capacitaciones requeridas para los funcionarios de la Unidad de Capital Humano para los años 2023 y 2024, tampoco se contempló lo relacionado al Plus Salarial de





Dedicación Exclusiva, esto a pesar de que a mediados del año 2019 entro en vigor los cambios introducidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166 modificada mediante la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N° 9635.

Aunado a lo anterior, la jefa de la Unidad de Capital Humano detalla las capacitaciones recibidas por los funcionarios (actuales y anteriores) de esa unidad para el periodo comprendido entre el 2019 y 2024 el cual se muestra a continuación:

Imagen N°13

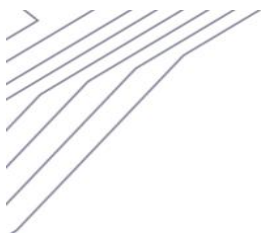
Rebeca Varela Escobar	
2019	No se registra capacitación pagada por INCOP, solo estuvo 2 meses en el 2019 nombrada en UCH
2020	Acoso Laboral, Como detectarlo, Denunciarlo y Sancionarlo
2021	No se registra capacitación pagada por INCOP
2022	No se registra capacitación pagada por INCOP
2023	Procedimiento Disciplinario a partir de la Ley Marco de Empleo Público
2024	La Ley Marco de Empleo Público
Luisa Kaven Rojas	
2019	LESCO
2020	No se registra capacitación pagada por INCOP
2021	No se registra capacitación pagada por INCOP
2022	No se registra capacitación pagada por INCOP
2023	Generalidades de la Ley Marco de Empleo Público
2023	Lineamientos para elaborar el Código de Ética Institucional
2024	La Ley Marco de Empleo Público
Alexandra Arias Peña	
2019	No se registra capacitación pagada por INCOP
2020	No se registra capacitación pagada por INCOP
2021	No se registra capacitación pagada por INCOP
2022	No se registra capacitación pagada por INCOP
2023	Generalidades de la Ley Marco de Empleo Público
2024	La Ley Marco de Empleo Público
Katherine Montenegro Reina	
No ha recibido capacitación en el tiempo que ha desempeñado en la Unidad de Capital Humano, funcionaria era contemplada en el plan de la Contabilidad	
Alexandra Venegas	
No recibió capacitación en el tiempo que desempeñó en la Unidad de Capital Humano	

Fuente: Plan de Capacitación Suministrado por UCH

Con base en el cuadro anterior se visualiza que en el año 2024 los funcionarios destacados en ese momento en la Unidad de Capital Humano en apariencia recibieron capacitación relacionada con la Ley Marco del Empleo Público, no obstante, confrontando los expedientes físicos de estos funcionarios no se logro localizar los certificados que demostraran que efectivamente esa capacitación hubiese sido recibida en los términos indicados por la jefatura de la Unidad de Capital Humano.

Las capacitaciones a los funcionarios son esenciales para su desarrollo profesional garantizando su correcta aplicación y cumplimiento, incrementando las habilidades, destrezas y competencias, en lo





que se compromete, con el propósito de incrementar la productividad y mejorando el rendimiento general de la unidad de Capital Humano.

Las condiciones señaladas en este apartado deberían ser de conocimiento de la jefatura de la Unidad de Capital Humano, para la toma de decisiones y correcciones a las desviaciones que se presentaron en su momento relacionada con el pago del plus salarial de dedicación exclusiva sin tener el contrato vigente y lo relacionado con las capacitaciones a los funcionarios de dicha unidad, por cuanto el ámbito de aplicación del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público, Decreto N° 41564-MIDEPLAN-H, alcanza al INCOP según el artículo 3 que en lo que interesa establece:

\...

Por Administración descentralizada, se entenderá a todas las instituciones autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado, universidades públicas, municipalidades y la Caja Costarricense del Seguro Social.

Las disposiciones del presente reglamento no tendrán efecto retroactivo y por lo tanto respetarán los derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, de conformidad con las disposiciones transitorias al Título III de dicha ley.

Corresponden a derechos adquiridos, los incentivos, sobresueldos, pluses, remuneraciones adicionales o cualquier otro de naturaleza equivalente, que previo a la entrada en vigencia de la Ley N°9635, integraban el salario total del servidor público, en propiedad o interino."

En ese mismo orden el artículo 11 de la Ley de la constitución política y la Ley General de la Administración Pública N°6227,

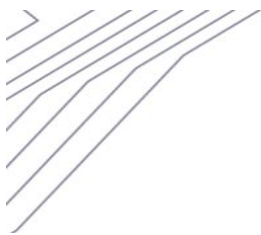
Concordantemente el procedimiento para el Registro y Control de las funciones de los puestos de la Unidad de Capital Humano (PROC-CH-03), en el apartado 7. Autoridad y Responsable, en lo que interesa se establece:

"...\

Responsable de mantener actualizado el control del vencimiento de los contratos de dedicación exclusiva y el expediente y control de los contratos de beca.

Realizar otras labores administrativas y colaborar en estudios, controles y seguimientos propios de la Unidad de Capital Humano."





Adicionalmente en la Normas de Control Interno para el Sector Público en numeral 2.4 establece:

2.4 Idoneidad del personal *El personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas. Con ese propósito, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales.*

En ese mismo sentido en el Procedimiento para la Capacitación del Personal (PROC-CH-13) versión V.02, en el apartado 7. AUTORIDADES Y RESPONSABLES, indica en lo que interesa:

Jefe de Capital Humano:

... \

Establecer en la Unidad de Capital Humano el registro, control y seguimiento del cumplimiento del seguimiento Plan de Capacitación.

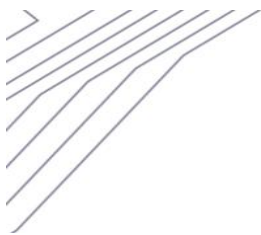
Jefe Inmediato del funcionario: Responsable de evaluar las necesidades de capacitación del personal bajo su supervisión y control y remitir la propuesta del plan anual de capacitación de su unidad.

Las condiciones anteriores obedecen a la falta de controles debidamente establecidos en cuanto a la revisión, procedimientos u otros instrumentos, que facilite la supervisión de forma periódica y contribuya la toma de decisiones oportunas por parte de la jefatura de la Unidad de Capital Humano en relación con el cumplimiento razonable de los contratos de dedicación exclusiva.

Además de la escasa necesidad de capacitación contenida en los planes respectivos y su efectiva ejecución en los funcionarios de la Unidad de Capital Humano, en temas relacionadas con la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N°9635 y la Ley de salarios de la Administración Pública y sus reformas, N° 2166.

Las condiciones encontradas en este apartado provocó que la Unidad de Capital Humano realizara el pago del plus salarial de dedicación exclusiva sin tener el contrato vigente. Además, que las resoluciones administrativas que sustenten los contratos vigentes carecen los elementos esenciales establecidos en el artículo 29 de la Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166.





Las omisiones en cuanto al control, revisión, supervisión y toma de decisiones por parte de la jefatura relacionados con las prórrogas de los contratos de dedicación y la capacitación oportuna y efectiva de los funcionarios de la Unidad de Capital Humano representa un debilitamiento del sistema de control interno en la supervisión de la gestión de la unidad afectando negativamente el logro y cumplimiento de los objetivos de dicho sistema.

2.3. Sobre debilidades en el respaldo de la documentación y sobre funcionarios activos en el Sistema de Administración Tributaria Virtual (ATV) del Ministerio de Hacienda.

Dentro del expediente del señor MRV, se logra determinar el oficio SFC-0253-2007 de fecha 24 de agosto del 2007 (folio00001) en donde se informa la *prorroga al contrato por servicios profesionales hasta el 31 de este mes, al señor MRV, una vez terminada la prórroga de dicho contrato, solicito se nombre en la Plaza Profesional 1de la secretaría*, mas adelante se visualiza la acción de personal N°385-07(folio00003) de fecha 5 de septiembre del 2007 en donde se refleja el pago de dedicación exclusiva no obstante en dicho expediente no se logró localizar el contrato firmado entre las partes que de sustento legal a ese reconocimiento.

Sobre esta situación se solicitó a la jefatura de la Unidad de Capital Humano copia de ese contrato, respondiendo mediante oficio CR-INCOP-UCH-2025-0315 de fecha 07 de agosto lo siguiente:

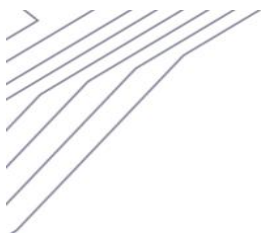
Referente al contrato de Dedicación exclusiva del Señor Miguel Ramirez:

Sobre el caso del funcionario Miguel Ramirez Villegas, se debe indicar que en el expediente laboral de dicho funcionario del 2007 a la fecha, los documentos de contrato de dedicación exclusiva en efecto, y según la documentación se tiene un contrato de fecha 01 de febrero de 2008.

Por lo anterior, se procederá a solicitar al Archivo Institucional la documentación y expedientes del señor Miguel Ramirez Villegas anteriores al año 2007, siendo que dicho funcionario laboró en la institución con anterioridad al Proceso de Modernización de INCOP que se dio en el año 2006, lo anterior con el fin de verificar si en expedientes anteriores al año 2007, se encuentra información adicional de contratos de dedicación exclusiva.

A la fecha de este informe no se tuvo respuesta por parte de la Gerencia General, encargado de Archivo Institucional, del requerimiento de esta auditoría, por lo que no se pudo validar la legalidad de ese pago. Además, en el folio 00008 del tomo I se visualiza un documento denominado contrato de dedicación exclusiva por lo que se interpreta que este es el contrato vigente entre el funcionario y la administración ya que este no establece clausulas de derogatorias ni tampoco indica que es adenda a un contrato anterior.





Adicionalmente mediante acción personal N°1-08 de fecha 11 de enero del 2008 se refleja al funcionario MRV el pago del plus salarial por el concepto de dedicación exclusiva, por lo que se pudo determinar que hubo un reconocimiento salarial sin tener en apariencia el sustento jurídico pertinente.

En otro orden de ideas el funcionario RSA aparece dentro del portal del Ministerio de Hacienda activo como **Actividad de contabilidad (contadores) Teneduría de Libros, Todo Tipo de Auditoría, Incluyendo la Fiscal y Asesoría Fiscal**, tal como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen N°14

[Volver al Portal del Contribuyente](#)

Consulta de Situación Tributaria

Es una consulta de acceso público mediante la cual se podrá verificar la situación tributaria de los sujetos pasivos ante la Dirección General de Tributación... "haz clic para leer más"...

Tipo de identificación: ?

[Consultar](#) [Limpiar](#)

Fecha y hora de consulta: 09/06/2025 13:25:31

Información			
Identificación:	060283048816	Estado Tributario:	Inscrito ?
Nombre y/o Razón Social:	RICARDO JOSE SOLIS ARIAS	Domicilio Fiscal:	REGISTRADO
Nombre Comercial:	---	Es Moroso:	NO
Administración:	Puntarenas	Es Omiso:	NO
Sistema:	ATV	Fecha de Inscripción:	01/10/2015
Tiene información IPJ:	NO	Fecha de Desinscripción:	---
		Fecha de Actualización:	17/09/2020

Fecha y hora de consulta: 09/06/2025 13:25:31

Información			
Identificación:	060283048816	Estado Tributario:	Inscrito ?
Nombre y/o Razón Social:	RICARDO JOSE SOLIS ARIAS	Domicilio Fiscal:	REGISTRADO
Nombre Comercial:	---	Es Moroso:	NO
Administración:	Puntarenas	Es Omiso:	NO
Sistema:	ATV	Fecha de Inscripción:	01/10/2015
Tiene información IPJ:	NO	Fecha de Desinscripción:	---
		Fecha de Actualización:	17/09/2020

Actividades Económicas

Nombre Actividad	Código Actividad	Estado	Fecha Inicio	Fecha Fin
ACTIVIDAD DE CONTABILIDAD (CONTADORES), TENEDURIA DE LIBROS, TODO TIPO DE AUDITORIA, INCLUYENDO LA FISCAL Y ASESORIA FISCAL.	741203	A	01/10/2015	

Representantes Legales

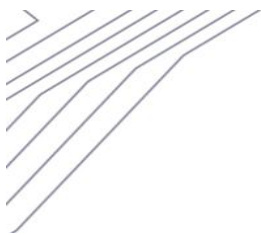
No hay representantes legales que mostrar

Obligaciones Tributarias

Modelo	Descripción	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Clasificación	Estado	Regimen
101	Impuesto sobre la Renta/impuesto sobre las Utilidades	01/10/2015		CONTRIBUYENTE	A	Regimen General
104	Impuesto sobre el Valor Agregado (antes impuesto general sobre las Ventas)	01/07/2019		CONTRIBUYENTE	A	Regimen General

Fuente: Consulta de Situación Tributaria-Ministerio de Hacienda-Republica de Costa Rica

El funcionario RSA tiene un contrato de dedicación exclusiva vigente lo cual lo inhibe de ejercer liberalmente la profesión, además tal y como se refleja en la imagen anterior dicho funcionario se encuentra, al cierre de este informe, al día con el impuesto sobre la renta/impuesto sobre utilidades y el Impuesto sobre el valor agregado (antes impuesto general sobre las ventas), lo que podría representar un riesgo para la administración ya que la actividad en la que se encuentra inscrita ante ATV, es igual o semejante con las funciones que ejerce en INCOP, por la cual el estar activo en el



sistema ATV, la cual podría eventualmente reconocer el plus salarial de dedicación exclusiva y que este pueda simultáneamente ejercer liberalmente la profesión.

En adición a lo anterior en la Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166 en el artículo 32 indica:

Artículo 32- Obligaciones de los funcionarios. El funcionario sujeto al contrato por dedicación exclusiva que ostente más de una profesión no podrá ejercer, de manera particular o ad honorem, la profesión o las profesiones que tengan relación con el cargo que desempeña y que constituyen un requisito para desempeñar el puesto que ocupa, ni otra actividad relacionada con el compromiso contractual de exclusividad en la función.

En la misma línea la Normas para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva para Instituciones y Empresas Públicas Cubiertas por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria Decreto N° 23669-H indica:

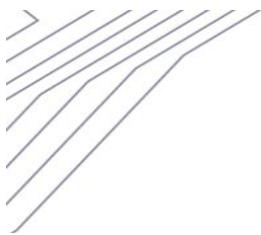
Artículo 10.-El contrato de dedicación exclusiva tiene vigencia a partir del día en que es aceptado y firmado por las partes; siempre y cuando sea remitido a la Oficina de Recursos Humanos respectiva, en un plazo improrrogable de 8 días hábiles posteriores a la mencionada firma.

Las condiciones anteriores obedecen a la falta de controles debidamente establecidos en cuanto a la revisión, procedimientos u otros instrumentos, que facilite la supervisión de forma periódica y contribuya la toma de decisiones oportunas por parte de la jefatura de la Unidad de Capital Humano; además de la ausencia de una herramienta sistematizada que integre y facilite el seguimiento y supervisión de esos contratos de forma automatizada y que brinde información oportuna y suficiente para la toma de decisiones.

Las condiciones encontradas en este apartado provoco que la Unidad de Capital Humano realizara el pago del plus salarial de dedicación exclusiva sin tener el contrato vigente, lo cual genero una cuenta por cobrar al funcionario que se le giro esos fondos.

Aunado a lo anterior los funcionarios con contratos de dedicación exclusiva vigentes los inhibe de ejercer liberalmente la profesión razón por la cual el estar activo en el sistema ATV con la actividad similar o igual a las funciones que realiza en el INCOP, podría representar un riesgo para la administración, la cual eventualmente podría reconocer el plus salarial de dedicación exclusiva y que este pueda simultáneamente ejercer liberalmente la profesión.





III.- CONCLUSIONES.

La Unidad de Capital Humano cumple un papel estratégico institucionalmente puesto que esta es la unidad técnica competente de establecer procedimientos operativos eficientes y controlados para la administración, revisión y control de los contratos de dedicación exclusiva, en donde el pilar fundamental de esta engranaje es la supervisión periódica que debe de ejercer la jefatura de la Unidad de Capital Humano en el cumplimiento razonable del marco normativo que regula esta actividad así como la ejecución de los contratos suscritos entre los funcionarios y el INCOP.

La Normativa relacionada con Régimen de Dedicación Exclusiva no se encuentra actualizada de conformidad con lo establecido en la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N° 9635 y Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166, por lo que no garantiza razonablemente el perfeccionamiento del Sistema de Control Interno de esa unidad.

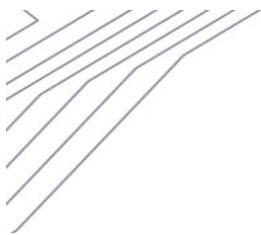
La Unidad de Capital Humano es la que brinda garantía razonable a la ciudadanía y a los funcionarios en cuanto a la administración, custodia y reconocimiento derivados de los contratos de dedicación exclusiva, para ello debe establecer los mecanismos suficientes, oportunos y necesarios para su cumplimiento, además de satisfacer los requerimientos exigidos en la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N°9635 y Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166.

Para el cumplimiento de lo anterior dicha unidad debe de ejercer una supervisión efectiva y establecer controles eficaces en la gestión relacionada con los contratos de dedicación exclusiva aspectos que fueron ausentes en la revisión realizada, situación que afectó negativamente el cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en las leyes supra indicadas, lo que tuvo como consecuencia entre otras el reconocimiento salarial sin tener contratos vigentes así como contratos firmados con fechas de vigencia en la que las incorporaciones de los funcionarios a los colegios respectivos fueron posteriores.

La falta de capacitación y actualización de conocimientos oportunos de los funcionarios de la Unidad de Capital Humano tuvo una afectación directa y negativa en la gestión relacionado con los contratos de Dedicación Exclusiva vigentes, esto de acuerdo con los cambios que se establece en la Ley N° 9635, siendo esencial para su desarrollo profesional garantizando su correcta aplicación y cumplimiento, incrementando las habilidades, destrezas y competencias, en lo que se compromete, con el propósito de incrementar la productividad y mejorando el rendimiento general de la unidad de Capital Humano.

Por ultimo se pudo determinar que algunos funcionarios con contrato de dedicación exclusiva se encuentra activo en ATV (Atención Tributaria Virtual) del Ministerio Hacienda cuya actividad es similar o igual a las funciones que realizan en el INCOP, lo cual podría representar riesgos para la administración, en el que se puede reconocer el pago del plus salarial dedicación exclusiva y que





estos puedan ejercer liberalmente la profesión, determinándose que la Unidad de Capital Humano carece de controles que le alerten de esa situación y que le permita de forma oportuna tomar las medidas de mitigación para la prevención de la materialización de los riesgos asociados a este.

IV.- RECOMENDACIONES.

Con base al hallazgo expuesto anteriormente se emite las recomendaciones pertinentes con el fin de proporcionar acciones de mejora en aras de coadyuvar a fortalecer el componente del Sistema de Información, agregando valor a la gestión que debe de realizar la Unidad de Capital Humano en aras de fortalecer y perfeccionar el Sistema de Control Interno Institucional.

Al Señor Jeison Carranza Villalobos, Gerente General a.i, o a 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.

Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna las instrucciones giradas a las instancias correspondientes.

Se estima que con la implantación de esta recomendación se coadyuve a la administración fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional.

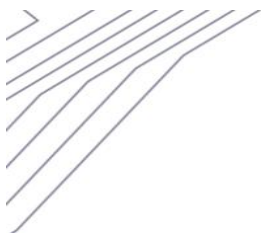
Fecha límite 15 de octubre 2025.

A la señora Rebeca Varela Escobar, jefatura de la Unidad de Capital Humano o quien ocupe su cargo.

4.2 Realizar las gestiones pertinentes con el fin de que se establezcan los plazos de vencimiento de todos los contratos de dedicación exclusiva vigentes, además subsanar en lo procedente las resoluciones administrativas que sustentan esos contratos para que se incluya la necesidad institucional y la relación de costo oportunidad de suscribir dichos contratos, de conformidad con lo establecido en la Ley de Salarios de la Administración Pública N°2166.

Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna una certificación por parte de la jefatura de la Unidad de Capital Humano en la que se indique las fechas de vencimientos de cada contrato vigente, así como la necesidad institucional y la relación de costo oportunidad de cada contrato.





Se estima que con la implantación de esta recomendación se fortalezca la gestión de Recurso Humano como órgano competente y brinde asesoría oportuna a la administración activa para la toma de decisiones en el cumplimiento del principio de legalidad

Fecha límite 31 de octubre 2025.

4.3 Actualizar, aprobar y divulgar la normativa y regulaciones internas, relacionadas con los contratos de dedicación exclusiva, en la cual se deberá de incorporar lo correspondiente a la supervisión periódica que debe de realizar la jefatura de la Unidad de Capital Humano.

Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna la normativa y regulaciones debidamente actualizada, aprobadas y divulgadas en la que se deberá de señalar lo correspondiente a la supervisión periódica que le corresponde realizar a la jefatura de la unidad.

Al implantar esta recomendación se estima agregar valor a la Unidad de Capital Humano brindando una seguridad jurídica acerca de las actuaciones relacionadas con los contratos de dedicación exclusiva suscritos entre los funcionarios y la administración

Fecha límite el 28 de noviembre del 2025.

4.4. Implementar una herramienta sistematizada que integre y facilite el seguimiento y supervisión de esos contratos de forma automatizada y que brinde información oportuna y suficiente para la toma de decisiones para lo cual deberá de incluir controles pertinentes para el cumplimiento de la Ley.

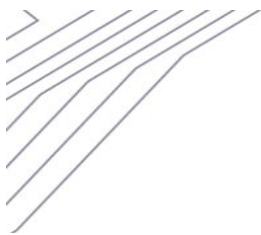
Para dar por atendida esta recomendación se deberá de demostrar a esta auditoría la herramienta sistematizada integrada y sus controles relacionados con los contratos de dedicación exclusiva.

Al implantar esta recomendación se estima agregar valor a la Unidad de Capital Humano brindando trazabilidad y confiabilidad en la información relacionada con los contratos de dedicación exclusiva, reducción de los tiempos en las gestiones que utiliza el personal de esa unidad en estas actividades, así como la prevención de posibles errores u omisiones que puedan generar eventuales inconsistencias en el reconocimiento en este plus salarial.

Fecha límite el 30 de enero del 2026.

4.5. Revisar el pago de dedicación exclusiva de los funcionarios señalados en este informe y cualquier otro que la administración estime pertinente, cuyas fechas de incorporación a los colegios respectivos es posterior a la fecha de la firma del contrato y en el eventual caso de existir alguna





diferencia en cuanto al reconocimiento salarial, en caso de proceder, realizar las gestiones de recuperación de los fondos girados de forma improcedente.

Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna un informe de la revisión realizada y de las gestiones de cobro realizadas y tramitadas.

Al implantar esta recomendación se estima que se agrega valor a la Unidad de Capital Humano permitiéndose garantizar que los reconocimientos salariales por dedicación exclusiva de los contratos vigentes se encuentran dentro del marco que regula esta materia, así como la sana administración de los fondos públicos.

Fecha límite el 31 de diciembre del 2025.

4.6. Localizar el contrato de dedicación exclusiva firmado entre las partes del funcionario MRV que dio el sustento legal a ese reconocimiento conforme a la acción de personal N°385-07(folio0003 del expediente tomo I) de fecha 5 de septiembre del 2007, el eventual caso que no se logre localizar, realizar las gestiones que correspondan en protección de la hacienda pública, resguardando en todo momento el debido proceso.

Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna copia del contrato de dedicación exclusiva firmado entre el funcionario y la administración o en su defecto las gestiones realizadas por la administración con el fin de proteger la hacienda pública.

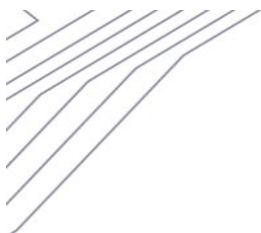
Al implantar esta recomendación se estima garantizar seguridad jurídica para el reconocimiento del plus salarial de dedicación exclusiva y salvaguarda los recursos públicos administrados por el INCOP, de los objetivos del Sistema del Control Interno.

Fecha límite el 31 de octubre del 2025.

4.7 Revisar, actualizar, aprobar y divulgar los planes de capacitación 2025 y 2026, para los funcionarios de la Unidad de Capital Humano que al menos contengan temas relacionados con Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N°9635 y Ley de salarios de la Administración Pública y sus reformas, N° 2166.

Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna los planes de capacitación 2025 y 2026 de la Unidad de Capital Humano debidamente revisados, actualizados, aprobados y divulgados.





INSTITUTO
COSTARRICENSE
DE PUERTOS DEL
PACÍFICO

GOBIERNO
DE COSTA RICA

Al implantar esta recomendación se estima incrementar el desarrollo profesional y productividad de la unidad de capital humano garantizando su correcta aplicación y cumplimiento, mejorando el rendimiento de esta unidad lo que conlleva a fortalecer el Sistema de Control Interno y cumplimiento del principio de legalidad.

Fecha límite el 28 de noviembre 2025.

4.8 Capacitar a los funcionarios de forma efectiva de la Unidad de Capital Humano, en tema relacionados con la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas N°9635 y Ley de salarios de la Administración Pública y sus reformas, N° 2166, en cuanto al cumplimiento al plan de capacitaciones de dicha unidad.

Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna los certificados de las capacitaciones recibidas por esos funcionarios en relación con las normas supra indicadas.

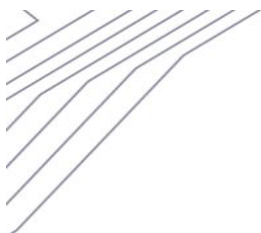
Al implantar esta recomendación se estima incrementar el desarrollo profesional y productividad de la unidad de capital humano garantizando su correcta aplicación y cumplimiento, mejorando el rendimiento de esta unidad lo que conlleva a fortalecer el Sistema de Control Interno y cumplimiento del principio de legalidad.

Fecha límite el 30 de junio 2026.

Licda. Denia Marín Solórzano
Auditora Encargada

Lic. William Peraza Contreras
Auditor Interno





ANEXOS No. 1 VALORACIÓN DE CONSULTAS REALIZADAS POR LA ADMINISTRACIÓN

Consulta de la Administración	Consulta sobre el alcance del estudio. Con el propósito de contar con mayor claridad, se solicita confirmar si la revisión realizada contempló la totalidad de los contratos de dedicación exclusiva vigentes entre el INCOP y los funcionarios en plaza profesional, o si, por el contrario, el análisis se circunscribió únicamente a una muestra representativa de casos.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ☒	Parcial ☐
Respuesta de la Auditoría Interna	El alcance del estudio considero la totalidad de los contratos de dedicación exclusiva, de los funcionarios que se encontraban activos al 31 de diciembre 2024.		

Consulta de la Administración	Consulta sobre la validación profesional. Se agradecerá precisar si, dentro del proceso de validación de los contratos, se verificó que los funcionarios beneficiarios del plus de dedicación exclusiva cumplen con la condición de ejercer funciones atinentes a su profesión y que la remuneración se encuentra debidamente vinculada al perfil académico exigido para el puesto en el que fueron nombrados.		
¿Se acoge?	Sí ☐	No ☒	Parcial ☐
Respuesta de la Auditoría Interna	Todos los contratos que se suministraron por parte de la administración y que fueron objeto de revisión por parte de esta auditoría, corresponde a funcionarios que se encuentran nombrados en plazas profesionales, ya que uno de los requisitos de validez revisados fue precisamente la incorporación al colegio respectivo.		

03/PF-SA-A0

