



INSTITUTO  
COSTARRICENSE  
DE PUERTOS DEL  
PACÍFICO

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

**INFORME NO. CR-INCOP-AI-I-2024-006**

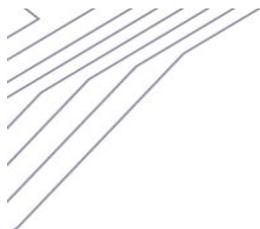
**AUDITORÍA INTERNA**

**INSTITUTO  
COSTARRICENSE DE  
PUERTOS DEL PACÍFICO**

**INFORME ACERCA LOS  
RESULTADOS DE LA  
AUDITORÍA DE CARÁCTER  
ESPECIAL SOBRE EL  
CONCURSO INTERNO CI-03-  
2022 REFERENTE AL  
NOMBRAMIENTO DEL JEFE  
DE LA UNIDAD TÉCNICA DE  
SUPERVISIÓN Y CONTROL**

**JUNIO 2024**





## RESUMEN EJECUTIVO

### ¿Qué examinamos?

El estudio se circunscribió a la revisión de las actividades realizadas entre la aprobación del perfil por parte de la Junta Directiva y la publicación del concurso CI-03-2022 Jefe de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, la documentación suministrada por parte de la administración, junto con la documentación contenida dentro del expediente de dicho concurso, con el fin de determinar si se realizó conforme el perfil del puesto aprobado por la Junta Directiva, mediante el Acuerdo 5 de la sesión 4329 celebrada el 12 de enero del 2022, autorizado por la Secretaría Técnica de Autoridad Presupuestaria mediante el acuerdo 13321 de la sesión 07-2022, comunicado mediante el oficio STAP-0964-2022 de fecha 28 de julio del 2022 y el Manual de Clases Anchas vigente de la Dirección General de Servicio Civil.

### ¿Por qué es importante?

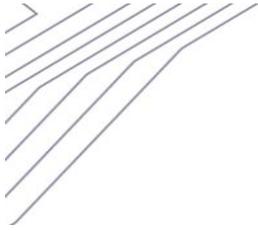
Mediante el Informe realizado, la Auditoría Interna pretende producir información que genere valor agregado a la Administración, y que coadyuve a lograr los objetivos institucionales relacionados con el proceso auditado; recalcando la importancia del valor público de las acciones llevadas a cabo, detallando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

### ¿Qué encontramos?

Se logró identificar que la administración realizó el concurso para el nombramiento de la Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control de forma oportuna, no obstante, se determinó que en el concurso interno CI-03-2022 la distribución de experiencia profesional se ajustó al Manual de Clases Anchas vigente de la Dirección General de Servicio Civil al momento de realizar el concurso, no obstante este requisito difería del perfil aprobado por la Junta Directiva de Incop mediante el Acuerdo 5 de la sesión 4329 celebrada el 12 de enero del 2022 y autorizado por la Secretaría Técnica de Autoridad Presupuestaria mediante el acuerdo 13321 de la sesión 07-2022, comunicado mediante el oficio STAP-0964-2022 de fecha 28 de julio del 2022.

Con base en el trabajo realizado se determinó la falta de comunicación entre la administración y el jerarca institucional con el fin de hacerle de conocimiento acerca del cambio en la distribución de la experiencia profesional entre el perfil aprobado por la junta directiva y el Manual de Clases Anchas vigente al momento de publicar el concurso, situación que evidencia una debilidad en el componente de Sistema de Información del Sistema de Control Interno Institucional.





INSTITUTO  
COSTARRICENSE  
DE PUERTOS DEL  
PACÍFICO

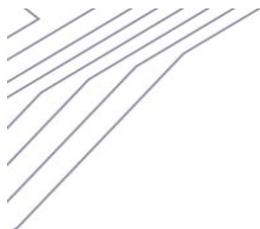
GOBIERNO  
DE COSTA RICA

## ¿Qué sigue?

En relación con el hallazgo identificado se emite una serie de recomendaciones con el fin de proporcionar acciones de mejora en aras de coadyuvar a fortalecer el componente del Sistema de Información y la comunicación de la Administración hacia el Jerarca agregando valor a la gestión que debe de realizar la administración en aras de fortalecer y perfeccionar el Sistema de Control Interno Institucional.

Teléfono: 2634-9131 / 2634-9131 • Central (506) 26349100  
Correo: auditoria@incop.go.cr • Apdo.: 543-1000-San José.

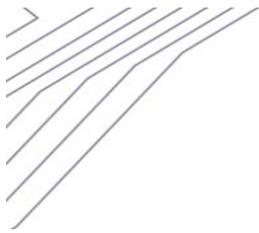




## TABLA DE CONTENIDO

<b>I.-INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1.-Origen del Estudio.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2.-Objetivo general. ....</b>	<b>1</b>
<b>1.3.-Objetivos específicos. ....</b>	<b>1</b>
<b>1.4.-Alcance del estudio. ....</b>	<b>1</b>
<b>1.5.-Limitaciones. ....</b>	<b>2</b>
<b>1.6.-Cumplimiento de Normas Técnicas de Auditoría. ....</b>	<b>2</b>
<b>1.7.-Normas técnicas a cumplir. ....</b>	<b>2</b>
<b>1.8.- Comunicación preliminar de los resultados de la Auditoría.....</b>	<b>4</b>
<b>II.- RESULTADOS. ....</b>	<b>5</b>
<b>2.1.- Ausencia de aprobación por parte del máximo Jefe de las modificaciones o ajustes realizados al perfil del puesto Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control.</b>	<b>5</b>
<b>III.- CONCLUSIONES. ....</b>	<b>15</b>
<b>IV.- RECOMENDACIONES. ....</b>	<b>16</b>
<b>ANEXOS No. 1 VALORACIÓN DE OBSERVACIONES REALIZADAS POR LA ADMINISTRACIÓN</b>	<b>19</b>





## **INFORME ACERCA ESTUDIO DE LA AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL CONCURSO INTERNO CI-03-2022 REFERENTE AL NOMBRAMIENTO DEL JEFE DE LA UNIDAD TÉCNICA DE SUPERVISIÓN Y CONTROL**

### **I.-INTRODUCCIÓN.**

#### **1.1.-Origen del Estudio.**

El presente Informe se realiza 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.**

Realizar una revisión de los requisitos establecidos en el concurso CI-03-2022 del Jefe de la Unidad Técnica de Supervisión y Control perfil aprobado por la Junta Directiva de Incop mediante el Acuerdo 5 de la sesión 4329 celebrada el 12 de enero del 2022 y autorizado por la Secretaría Técnica de Autoridad Presupuestaria mediante el acuerdo 13321 de la sesión 07-2022, comunicado mediante el oficio STAP-0964-2022 de fecha 28 de julio del 2022 con el fin de determinar que estos eran uniformes y vigentes.

#### **1.3.-Objetivos específicos.**

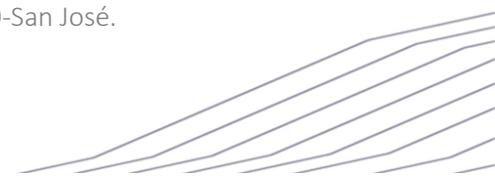
1.3.1 Verificar los requisitos aprobados por la Junta Directiva y los establecidos en el cartel del Concurso CI-03-2022.

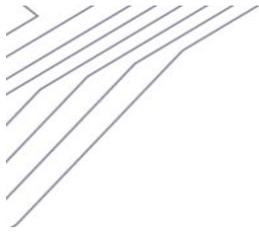
1.3.2 Verificar si la Junta Directiva aprobó una modificación al perfil del puesto del Jefe de la Unidad Técnica de Supervisión y control aprobado anteriormente por esa Junta Directiva.

#### **1.4.-Alcance del estudio.**

El presente estudio nace producto de la atención de una denuncia recibida en la Auditoría Interna, la cual fue efectuada sobre la variación dentro del perfil del puesto aprobado por la Junta Directiva de INCOP y remitido al STAP y los requisitos establecidos en el concurso.

En esta auditoría especial, la unidad objeto de estudio fue la Unidad de Capital Humano, enfocándose en el perfil del puesto para el Concurso CI-03-2022 Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control. Asimismo, el estudio abarcó las gestiones comprendidas entre el 12 de enero al 30 de noviembre del 2022 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.

### 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 Público<sup>1</sup>; las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público<sup>2</sup>, Reglamento de la Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna<sup>3</sup>.

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

- Procedimiento Auditoría Especial.
- Ley General de Control Interno, N°8292
- Manual de Reclutamiento y selección de personal de INCOP (ML-CH-01)
- Manual Organizacional de Incop.
- Reglamento Autónomo de Servicio de INCOP (RGL-AA-01)
- Reglamento de Junta Directiva de INCOP (RGL-JD-01)
- Oficio AOTC-OF-113-2023
- Oficio STAP-0964-2022
- CR-INCOP-AL-2022-0109

### 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 Nos. 36, 37, 38 y 39 de la Ley General de Control Interno, los cuales en la parte que interesa señalan literalmente lo siguiente:

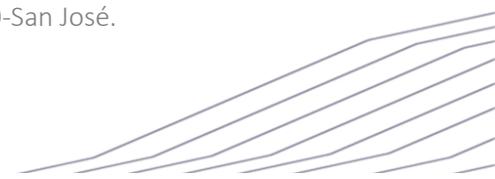
Las recomendaciones que se plantean en los diferentes informes de Auditoría, los cuales transcribimos a continuación.

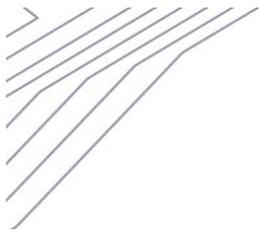
*“Artículo 36. —Informes dirigidos a los titulares subordinados. Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera:*

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

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

<sup>3</sup> La Gaceta N°.184 del 22/09/2015.





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.

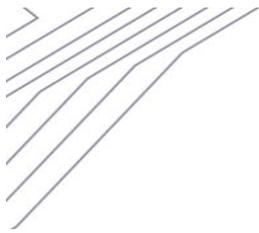
**Artículo 37.** — *Informes dirigidos al jerarca.* Cuando el informe de auditoría esté dirigido al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda, en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implantación de las recomendaciones. 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”*

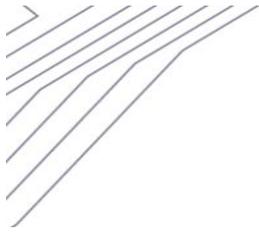
## **1.8.- Comunicación preliminar de los resultados de la Auditoría**

La comunicación preliminar de los principales comentarios, conclusiones y recomendaciones producto del estudio a que alude el presente informe, se efectuó el pasado 30 de mayo de 2024 en las oficinas de la Auditoría Interna, en Puerto Caldera. Estando presentes el señor Juan Ariel Madrigal Porras en su calidad de Gerente General, la señora Daxia Vargas Masis, en su calidad de Directora Administrativa Financiera, la señora Rebeca Varela Escobar en su calidad de Jefe a.i 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-2024-155, fechados 24 de mayo de 2024, dirigidos a las dependencias supra.

El borrador del presente informe se entregó el 30 de mayo de 2024, en versión digital, a los titulares subordinados supra, mediante el oficio CR-INCOP-AI-2024-160, con el propósito de que las instancias señaladas formularsen y remitiera a esta Auditoría, las observaciones que considerara pertinentes sobre su contenido, así como la documentación correspondiente.

El 06 de junio de 2024, fue recibido el oficio No. CR-INCOP-GG-0727-2024 de parte del Mba. Juan Ariel Madrigal Porras, Gerente General de Incop, mismo que indica que de parte la Gerencia General





no se tienen observaciones sobre el informe borrador, además se recibió el oficio CR-INCOP-DAF-0352-2024, y de parte de la Unidad de Capital Humano no se obtuvo respuesta en el plazo concedido para observaciones.

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

## II.- RESULTADOS.

### Antecedentes

En el año 2023 se recibió una denuncia sobre nombramientos irregular dentro del Concurso Interno CI-03-2022; 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 2023, un estudio sobre el Concurso Interno CI-03-2022 referente al nombramiento del Jefe de la Unidad Técnica de Supervisión y Control.

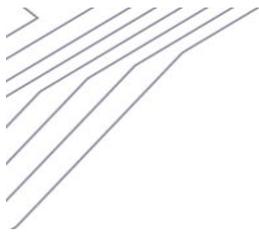
El estudio se circunscribió al análisis y revisión de la documentación e información de las etapas previas y la formulación del cartel del concurso relacionado con los requisitos para el puesto de Profesional Jefe de Servicio Civil 3, para la Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, en donde se pudo determinar las partes involucradas en ese proceso además de comprobar la normativa aplicable dentro del Concurso Interno CI-03-2022.

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

### **2.1.- Ausencia de aprobación por parte del máximo Jerarca de las modificaciones o ajustes realizados al perfil del puesto Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control.**

Como parte de los antecedentes la Junta Directiva en la sesión No. 4192, celebrada el 06 de noviembre del 2019 en el acuerdo N°4 se dispuso:





#### ACUERDO NO.4

*En atención con lo indicado en el oficio No. CR-INCOP-GG-2019-1019 de fecha 05 de noviembre del 2019, de la Gerencia General, concerniente con la solicitud de derogar los Manuales de Puestos de esta Institución, se dispone derogar los acuerdos No4. Tomado en sesión No3846 celebrada el 18 de julio del 2013 y acuerdo No.2 tomado en sesión No3949 celebrada el 09 de julio del 2015.*

***Se instruye a la administración para que en adelante se utilice el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil. ACUERDO FIRME.*** El resaltado no corresponde al original.

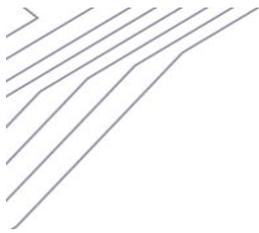
La Junta Directiva de INCOP en la sesión n°4329 celebrada el 12 de enero del 2022 mediante acuerdo 5, aprobó el perfil para el puesto de la Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, Profesional Jefe 3 de INCOP bajo estas condiciones:

#### REQUISITOS DEL PUESTO

La persona ocupante del puesto debe demostrar que posee los siguientes requisitos de estudios, atinencia, experiencias, requisitos legales y competencias para desempeñar adecuadamente el cargo:

Requerimiento	Descripción
Estudios formales (formación académica)	Licenciatura o posgrado en una carrera atinente con el cargo o con la especialidad del puesto.
Áreas de conocimiento atinentes	Áreas de Administración, Ingenierías
Experiencia	<ul style="list-style-type: none"><li>• En Funciones:<ul style="list-style-type: none"><li>- Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo, especialidad o formación profesional.</li></ul></li><li>• En Supervisión de Personal:<ul style="list-style-type: none"><li>- Tres años de experiencia en supervisión de personal profesionales (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).</li></ul></li></ul>





Requerimiento	Descripción
Autorizaciones obligatorias	<ul style="list-style-type: none"><li>-Incorporación al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca y considerando el grado académico que ésta exprese para dicho ejercicio.</li><li>- Licencia de conducir cuando el cargo lo exija.</li><li>- Declaración de bienes y rendición de la garantía o póliza de fidelidad cuando por ley así se indique para el ejercicio del puesto o cargo.</li></ul>

**Fuente:** Acuerdo 3 de la sesión n°4329 celebrada el 12 de enero del 2022.

Al respecto, la Secretaría Técnica de la Unidad Presupuestaria (STAP) mediante oficio STAP-0964-2022, de fecha 28 de julio del 2022, comunico el Acuerdo No.13321 de la Sesión Ordinaria No. 07-2022, que en lo que interesa cita lo siguiente:

1. *Comunicar al Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, que se autoriza la creación de la plaza por cargos fijos con clasificación de Profesional Jefe de Servicio Civil 3, para asumir la jefatura en la Unidad Técnica de Supervisión y Control. A continuación, el detalle de la plaza.*

Ubicación	Cantidad	Clasificación DGSC	Salario Base 2020 <sup>1/</sup>
Unidad de Supervisión y Control	1	Profesional Jefe de Servicio Civil 3	¢976,450.00

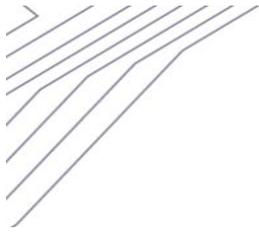
<sup>1/</sup> Salario vigente al I semestre 2020, en vista de que la institución realizó el incremento salarial establecido mediante Decreto Ejecutivo No. 42121-MTSS-H-MIDEPLAN.

\...

5. *Es responsabilidad de la administración que la plaza esté acorde con la estructura organizacional y ocupacional, así como que las funciones cumplan con el perfil propuesto y se utilice para los fines en los que se justificó su creación. Asimismo, será responsable de que el funcionario reúna los requisitos académicos y legales exigidos para desempeñar en forma idónea el puesto.*

La Unidad de Capital Humano mediante correo electrónico de fecha 02 de setiembre del 2022, comunica la apertura del Concurso Interno CI-03-2022, Profesional Jefe de Servicio Civil 3, Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, y dentro del cartel se establece:





**REQUISITOS DEL PUESTO:** Dada la ausencia de un Manual de Puestos institucional y; por estar INCOP homologado al Manual de Clases Anchas del Servicio Civil, los requisitos son los que se detallan:

 <b>SERVICIO CIVIL</b>	<b>PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3 (G. de E.)</b>	<b>Código de Clase: 0405047</b>
REQUISITOS		
<b>Académicos:</b> - Licenciatura o posgrado en una carrera atinente con la especialidad del puesto.	<b>Capacitación:</b> - No Aplica.	
<b>Experiencia:</b> • <b>En Funciones:</b> - Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo, especialidad o formación profesional. • <b>En Supervisión de Personal:</b> - Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales <b>dieciocho meses</b> debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).	<b>Legales:</b> - Incorporación al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca y considerando el grado académico que ésta exprese para dicho ejercicio. - Cumplir con otros requisitos especiales y legales, tales como permisos, licencias y/o autorizaciones que demande el desempeño de las actividades encomendadas, según cada caso particular conforme el cargo respectivo y lo regulado por la normativa vigente. - Declaración de bienes y rendición de la garantía o póliza de fidelidad cuando por ley así se indique para el ejercicio del puesto o cargo.	
	<b>Otros:</b> - No Aplica.	

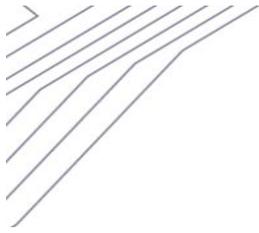
**Fuente:** Cartel Concurso CI-03-2022

Con base a lo expuesto en los párrafos anteriores, se realizó una revisión de los requisitos establecidos en el cartel del concurso, en donde se determinaron algunas diferencias detalladas en el siguiente cuadro comparativo, en donde se enmarca de color rojo las variables determinadas:

REQUISITOS	REQUISITOS APROBADOS POR LA JD	REQUISITOS CI-03-2022
ESTUDIOS FORMALES	Licenciatura o posgrado en carrera atinente con el cargo o con la especialidad del Puesto	Licenciatura o posgrado en carrera atinente con el cargo o con la especialidad del Puesto
ÁREAS ATINENTES	Administración, Ingenierías	Administración <b>ó</b> Ingenierías
EXPERIENCIA	En Funciones: - Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo, especialidad o formación profesional.	En Funciones: - Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo, especialidad o formación profesional.
	En Supervisión de Personal: -Tres años de experiencia en supervisión de personal profesionales (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones)	En Supervisión de Personal: -Tres años de experiencia en supervisión de personal profesionales <b>de los cuales dieciocho meses debe haber sido adquirida en instituciones del Sector Público</b> (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones)
AUTORIZACIONES OBLIGATORIAS	Incorporación al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la Profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca y considerando el grado académico que ésta exprese para dicho ejercicio. -Licencia de conducir cuando el cargo lo exija. -Declaración de bienes y rendición de garantía o póliza de fidelidad cuando por Ley así de indique para el ejercicio del puesto o cargo.	Incorporación al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la Profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca y considerando el grado académico que ésta exprese para dicho ejercicio. -Licencia de conducir cuando el cargo lo exija. -Declaración de bienes y rendición de garantía o póliza de fidelidad cuando por Ley así de indique para el ejercicio del puesto o cargo.
	Declaración de bienes y rendición de la garantía o póliza de fidelidad cuando por Ley así se indique para el ejercicio del puesto o cargo	Declaración de bienes y rendición de la garantía o póliza de fidelidad cuando por Ley así se indique para el ejercicio del puesto o cargo

**Fuente:** Elaboración propia con información de la Administración.





Dadas las diferencias señaladas anteriormente entre los requisitos del perfil aprobados por la Junta Directiva y los contenidos dentro del Cartel del Concurso CI-03-2022 se procedió a realizar las consultas correspondientes a la Unidad de Capital Humano, a ese respecto mediante el oficio CR-INCOP-UCH-2023-0370, esa unidad en lo que interesa señala lo siguiente:

*“La Unidad de Capital Humano comunicó a la Administración Superior, teniendo que en este caso la Presidencia Ejecutiva generó oficios tanto para la Unidad de Capital Humano como la Asesoría legal”.*

Además, se consultó a la Unidad de Capital Humano, acerca de los criterios técnicos y legales que fueron utilizados para dar sustento a las modificaciones señaladas en el cuadro supra y que fueron aplicadas en el concurso en cuestión, mediante el oficio CR-INCOP-UCH-2023-0370, esa unidad contesto:

*“Se cita y aporta las consultas técnicas realizadas y el criterio vertido por la Dirección General del Servicio Civil, en virtud de estar Incop homologado al Manual de Clases del Servicio Civil en relación al cambio emanado de la autoridad competente, en este caso DGSC.”*

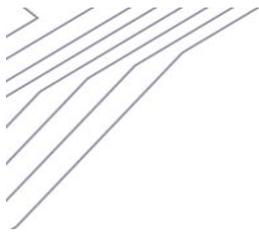
Acerca de las modificaciones realizadas en los requisitos del concurso, se indago si estas habían sido objeto de consulta a algún Órgano externo, a ese respecto se nos comunicó por parte de Capital Humano con el oficio supra lo siguiente:

*“Efectivamente se realizó consulta, misma que se cita en el presente oficio y aporta las consultas técnicas realizadas y el criterio vertido por la Dirección General del Servicio Civil, todo lo cual conforme el orden cronológico, la publicación del cartel del concurso Interno CI-03-2022, los requisitos son conforme a los vigentes en el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil para el puesto de Profesional Jefe de Servicio Civil 1.”*

De igual manera se consultó a la Unidad de Capital Humano si las modificaciones descritas en el cuadro comparativo fueron comunicadas oportunamente a la Junta Directiva, previo a la publicación del concurso CI-03-2022, a este respecto no se obtuvo la respuesta y en su defecto mediante el oficio CR-INCOP-UCH-2023-0377 en lo pertinente indica lo siguiente:

*... la Unidad de Capital Humano informó la Gerencia General, tras la orden de nombrar en la citada plaza al señor Olger Pérez Miranda, oficio en el que como parte de lo que si informa se aportan los requisitos vigentes conforme el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil, y se aporta imagen de consulta del citado Manual de fecha 10 de agosto de 2022, Lo anterior conforme a la normativa vigente; que regula que Incop está homologado Manual de Clases Anchas del Servicio Civil, se aporta imagen de los requisitos vigentes en la consulta del 10 de agosto de 2022 la cual fue incluida en el oficio CR-INCOP-UCH-2023-0370.*





\...

*Amén de lo anterior, también el cambio se hizo de conocimiento de la Presidencia Ejecutiva, a los efectos puede verse oficio CR-INCOP-UCH-2022-0249, de fecha 12 de agosto 2022, suscrito por la Licda. Rebeca Varela Escobar, Jefe a.i. de la Unidad de Capital Humano, dirigido al MBA. Widman Cruz Méndez, Presidente Ejecutivo de Incop, en atención a oficio CR-INCOP-PE-0601- 2022, de fecha 11 de agosto de 2022 y que me permito transcribir:*

\...

***Ahora bien. Si la Presidencia Ejecutiva o la Gerencia General informaron a su superior jerárquico de manera informativa u otra que estimada procedente no es algo de conocimiento de la Unidad de Capital Humano ni de la Dirección Administrativa Financiera, pero debe quedar claro que formalmente el cambio emanado del Servicio Civil quien tiene la autoridad para ello, formalmente se hizo de conocimiento tanto de la Presidencia Ejecutiva como de la Gerencia General.***

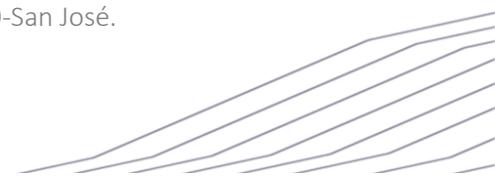
\...

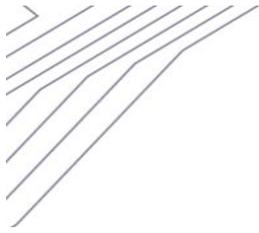
*Todo lo cual razonablemente se entiende de carácter imperativo y de acatamiento como elemento fundamental para todos los tipos de nombramiento y no de carácter facultativo sujeto a que de manera previa deba ser autorizado por superior inmediato u órgano superior, por cuanto no acatarlo quebrantaría el principio de legalidad, Habiendo dicho esto es importante indicar que el perfil del puesto aprobado por Junta Directiva y las atinencias se han respetado tanto en la valoración tras solicitud de la Presidencia Ejecutiva de nombrar a don Olger Pérez Mirando como en el cartel del concurso y la valoración respectiva de las personas concursantes y así puede constatarse en el cartel el cual a los efectos se adjunta. (La negrita no corresponde al original)*

Sobre este mismo tema se realizó consulta a la Secretaría de Actas de Junta Directiva, la cual mediante oficio No CR-INCOP-JD-2024-102 manifestó lo siguiente:

*Sobre si consta en los archivos de esta Secretaría de Junta Directiva información remitida por la Administración con relación a la modificación o ajustes del perfil del puesto de Profesional Jefe de Servicio Civil 3, de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, he de mencionar que no consta en los archivos de esta Secretaría, ninguna modificación o ajustes del perfil.*

Con base en la evidencia obtenida se determina que la Unidad de Capital Humano hizo de conocimiento a la Gerencia General y a Presidencia Ejecutiva de las modificaciones o ajustes en el





Puesto Profesional Jefe de Servicio Civil 3 según el Manual de clases Anchas de la Dirección General del Servicio Civil vigente en ese momento y previo a la publicación del Concurso CI-03-2022, no obstante, no se tuvo evidencia que la Presidencia Ejecutiva, Gerencia General de ese entonces y la Unidad de Capital Humano, comunicaran esas modificaciones o ajustes directamente a Junta Directiva, consecuentemente dicho concurso se realizó con los requisitos vigente en ese Manual, sin que estos hayan sido objeto de conocimiento y aprobación por parte del Órgano Colegiado.

Aunado en lo anterior el artículo 21 del Reglamento Autónomo de Servicio al que hace alusión la administración acerca de la homologación del Manual de Clases Anchas de la Dirección General del Servicio Civil, no faculta de oficio a esta a desatender el acuerdo emitido por parte de Junta Directiva de Incop con relación a los requisitos del Perfil aprobado para el Puesto Profesional Jefe de Servicio Civil 3, puesto que en ese perfil no se tiene autorizado para que de forma automática los requisitos establecido en este se actualicen en función del Manual de Clases Anchas de la Dirección General del Servicio Civil al momento de realizar el concurso respectivo.

La condición expuesta de estaría desatendiendo lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley del Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico (INCOP 1721 y sus Reformas) que indica lo siguiente:

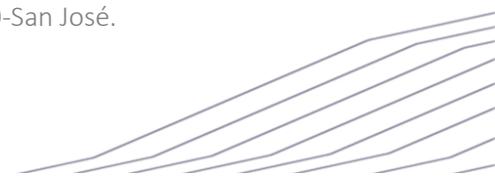
*Como institución autónoma de derecho público, con personería jurídica y patrimonio propios, el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico gozará de la autonomía administrativa establecida por la Constitución Política, la que le confiere completa independencia en materia de administración, **debiendo guiarse exclusivamente por las decisiones emanadas de su Junta Directiva**, cuyos miembros actuarán conforme a su criterio, con apego a la Constitución, a las leyes y reglamentos pertinentes y a los principios de la técnica, siendo responsables de su gestión en forma total e ineludible. (La negrita no corresponde al original)*

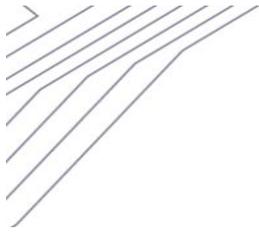
En ese mismo sentido la actuación de la administración omitió lo dispuesto en el artículo 16, inciso c) de la Ley supra, la cual indica lo siguientes:

***Ejecutar o hacer ejecutar los acuerdos y resoluciones que dicte la Junta Directiva.** Si estima que son contrarios a las disposiciones legales o a los intereses de la Institución, deberá presentar por escrito sus observaciones dentro de los ocho días siguientes a aquel en que se dictaron. En caso de insistencia de la Junta Directiva, dará cumplimiento a lo resuelto y quedará exento de responsabilidad por esta causa; (La negrita no corresponde al original)*

Además, la actuación de la Unidad de Capital Humano desatendió lo dispuesto en el Manual Organizacional, en el apartado Unidad Administrativa: Capital Humano, en el numeral III. Descripción Específica, que en lo que interesa indica puntualmente lo siguiente:

\...





- **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.**
- **Elaborar y mantener actualizados los perfiles de puestos de la organización, el sistema de evaluación del desempeño y las escalas de clasificación y valoración de puestos de la organización.** (Lo subrayado en negrita no corresponde al texto original).

Con respecto a la eficacia de los acuerdos tomados por los órganos colegiados, el dictamen C-067-2004 de fecha 25 de febrero del 2004, señala lo siguiente:

*“Cabe la observación que, si el acto se ha adoptado como acuerdo firme, o bien es ratificado en la siguiente sesión de la Junta Directiva, es declaratorio de derechos, **sus efectos jurídicos se despliegan desde el mismo momento en que se adquiere firmeza, no siendo posible para la Administración interrumpir el cumplimiento de sus efectos.**”* (Lo negrita no corresponde al original)

Por otra parte, la falta de comunicación de la administración al máximo jerarca sobre las modificaciones y ajustes al perfil, es contrario a lo dispuesto en la norma 5.6 Calidad de Información y 5.6.1 Confiabilidad de las Normas de Control Interno para el Sector Público que establecen:

#### *5.6 Calidad de la información*

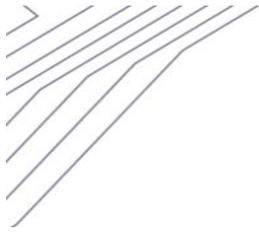
*El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben asegurar razonablemente que los sistemas de información contemplen **los procesos requeridos para recopilar, procesar y generar información que responda a las necesidades de los distintos usuarios.** Dichos procesos deben estar basados en un enfoque de efectividad y de mejoramiento continuo.*

*Los atributos fundamentales de la calidad de la información están referidos a la confiabilidad, oportunidad y utilidad.*

*5.6.1 Confiabilidad La información debe poseer las cualidades necesarias que la acrediten como confiable, **de modo que se encuentre libre de errores, defectos, omisiones y modificaciones no autorizadas,** y sea emitida por la instancia competente.* (Lo negrita no corresponde al original)

Además, al realizar el concurso sin haber tenido el perfil actualizado debidamente aprobado por la Junta Directiva, sería contrario a lo dispuesto en la norma 2.4 de las Normas supra que 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.** (Lo negrita no corresponde al original)*

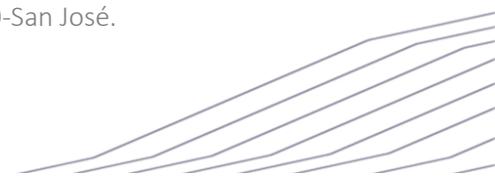
El Área de Organización del Trabajo y Compensaciones, de la dirección General del Servicio Civil mediante el oficio AOTC-UOT-OF-047-2022 referente al tema de la experiencia profesional señaló lo siguiente:

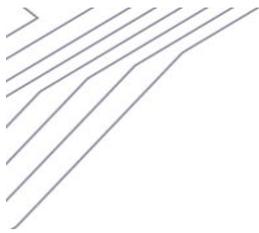
*Sobre este requisito, es claro primeramente que los tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, pudieron ser adquiridos como parte de los años de experiencia en funciones antes descrita, siendo que esta último pudo ser obtenida ya sea en el sector público o privado. Sin embargo, el requisito realiza claramente una división para dicha experiencia, disponiendo que del total de los tres años como mínimo dieciocho meses debe ser obtenida en Instituciones del Sector Público; por lo cual, el mismo exige que dicha cantidad de tiempo debió ser adquirida en dicho Sector y no a nivel privado; no así los dieciocho meses restantes, cuyo requerimiento se puede obtener con la experiencia en funciones (a nivel de supervisión de personal profesional), tanto en el sector privado como público.*

*En ese sentido, en la eventualidad de que una persona cuente con los siete años de experiencia en funciones adquiridos a nivel de entidades privadas, **de los cuales tres años o más ha supervisado personal profesional, estaría pendiente para poder cumplir con el requisito de la clase que les ocupa, los dieciocho meses de experiencia en supervisión de personal profesional adquirida en instituciones del Sector Público, ya que es un requisito de contratación exigido actualmente en la clase de Profesional Jefe de Servicio Civil 3.** (Lo negrita no corresponde al original)*

Por otra parte, esa Área de la Dirección General del Servicio Civil mediante el oficio AOTC-OF-113-2023, referente a las modificaciones de los perfiles señala lo siguiente:

*Sin embargo, nos parece que más que modificación de clases, usted se refiere a los cambios en los perfiles de puestos o cargos, lo cual difiere al tratamiento que se realiza para la modificación de clases de puestos.*





*La actualización de cargos es de índole interno y aplica por parte de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil o bien como es su caso, **hacen uso supletorio de nuestros manuales; por lo cual, es responsabilidad de cada administración activa la actualización que realice a sus cargos institucionales**, así como de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), velar porque los cambios que se realicen sean acordes con la clase de puesto de referencia para el puesto de trabajo y su estructura ocupacional.*

\...

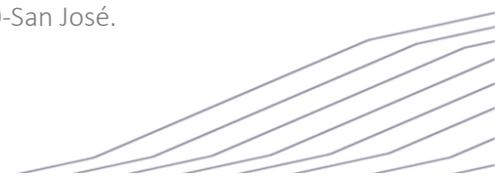
*En cuanto a esto, se hace referencia a lo que señala el oficio N° MH-STAP-INF-0307-2023 emitido por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP), "...según nuestros registros, el INCOP es una institución homologada al sistema de clasificación y valoración del Régimen del Servicio Civil, y salarialmente están referenciados a las clases de dicho Régimen, a la fecha el INCOP no cuenta con el Manual Institucional de Clases de Puestos, cuyas valoraciones hayan sido aprobadas por la Autoridad Presupuestaria, por lo tanto, **la aplicación del proceso de selección y reclutamiento de personal, es responsabilidad de la administración activa de institución, para lo cual debe de aplicar la normativa vigente...**", motivo por el cual se coincide con lo externado por la STAP, de que los actos en materia de reclutamiento y selección de personal son de trámite, aprobación y responsabilidad interna, conforme al uso supletorio de los manuales de la DGSC. (La negrita no corresponde al original)*

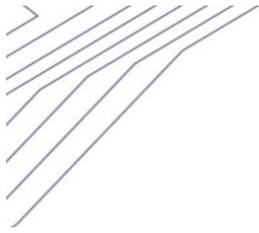
En este mismo sentido la Asesoría Jurídica mediante oficio CR-INCOP-AL-2022-0109 señaló lo siguiente:

\...

*De lo anterior es claro, que el INCOP, como institución autónoma que es, obedece las decisiones de su Junta Directiva, cuya atribución incluye dictar reglamentos, por lo que, para contrataciones laborales, desde el momento que así se acordó, se debe ajustar al Manual de Clases de la Dirección General del Servicio Civil. De esta manera, por haberse así autorizado por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, acuerdo de la Junta Directiva del INCOP, normativa interna, **se concuerda que la persona quien asuma la Jefatura de la UTSC se le debe aplicar el perfil y los requisitos para el puesto de Profesional de Servicio Civil Jefe 3, del Manual de Clases indicado vigente**, sea el modificado el 01 de agosto de 2022, el cual se adjunta en este documento.*

\...





*Por lo que, de la experiencia en Supervisión de personal, se requiere que sea como mínimo 3 años, de los cuales 18 meses pueden ser en Supervisión de Personal en el sector privado o público y los otros 18 meses pueden ser en funciones en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo, especialidad o formación profesional pero en el Sector Público. (La negrita no corresponde al original)*

La condición presentada obedece a que la Unidad de Capital Humano dejó en manos de la Presidencia Ejecutiva o la Gerencia General la responsabilidad de comunicarle a la Junta Directiva las modificaciones o ajustes al perfil del Puesto Profesional Jefe Servicio Civil 3, además, que según el criterio de esa unidad bajo el amparo al principio de legalidad, no era necesario someter esas modificaciones o ajustes a conocimiento y aprobación del Órgano Colegiado para efectos del Concurso CI-03-2022, no obstante dicho perfil no considero que este se actualizara conforme al Manual de Clases Anchas vigente emitido por la Dirección General del Servicio Civil.

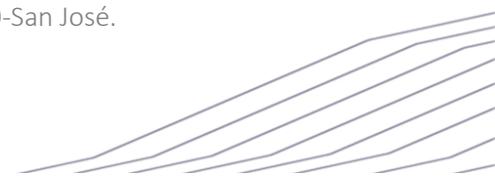
El efecto de la condición determinada podría generar riesgos a la administración asociado a posibles riesgos de imagen y reputación Institucional, además de la afectación negativa al componente del Sistema de Información del Sistema de Control Interno Institucional.

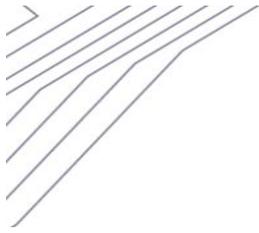
### **III.- CONCLUSIONES.**

La Unidad de Capital Humano cumple un papel estratégico y preponderante institucionalmente puesto que esta es la unidad técnica competente para realizar los procesos de reclutamiento y selección de personal de Incop, por lo que debe de establecer los mecanismos suficientes, oportunos y necesarios para garantizar la contratación, retención y capacitación del personal idóneo, el cual debe de satisfacer los requerimientos exigidos para cada puesto o clase profesional, conforme a los lineamientos Manuales y Perfiles actualizados y vigentes.

Además, esa unidad debe de tener una relación interna con todas las áreas administrativas, el personal y la Junta Directiva, y brindar asesoría técnica profesional en materia de recursos humanos de forma oportuna y que sirva de insumo para la toma de decisiones en esa materia, sin embargo en el caso concreto esta no fue realizada de forma efectiva por las partes (Presidencia Ejecutiva, Gerencia General, Unidad de Capital Humano) que tuvieron conocimiento de las modificaciones o ajustes al perfil del puesto, lo que provocó que la Junta Directiva no tuviera conocimiento de los cambios que había sufrido el perfil aprobado específicamente en lo relacionado a la distribución de la experiencia profesional conforme al Manual de Clases Anchas de la Dirección General del Servicio Civil vigente al momento de realizar el concurso CI-03-2022 Jefe de la Unidad Técnica de Supervisión y Control.

Es evidente la falta de comunicación de las partes que tuvieron conocimiento de las modificaciones y ajustes al perfil del puesto Jefe de la Unidad Técnica de Supervisión y Control con el Máximo Jerarca





Institucional, lo cual incide de forma negativa en el componente Sistema de Información, dicha acción y omisión pudo haber debilitado el Sistema de Control Interno Institucional.

La Unidad de Capital Humano es la responsable del establecimiento del Sistema de Control Interno pertinente para proporcionar una seguridad razonable de que la gestión relacionada con los concursos internos se está realizando de forma controlada, transparente y equitativa.

Lo anterior con el fin de que se minimice el riesgo sobre posibles reclamaciones por parte de los eventuales interesados en participar en los concursos de personal y que pueda derivar en posibles demoras, demandas y eventuales indemnizaciones.

#### **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 y la comunicación de la Administración hacia el Jerarca, agregando valor a la gestión que debe de realizar la administración en aras de fortalecer y perfeccionar el Sistema de Control Interno Institucional.

#### **Al Señor Juan Ariel Madrigal Porras, Gerente General, 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.

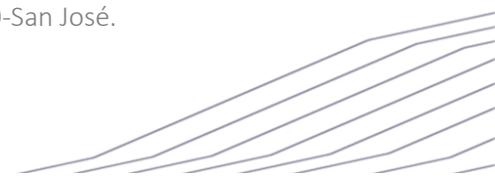
Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna las instrucciones giradas a las instancias correspondientes.

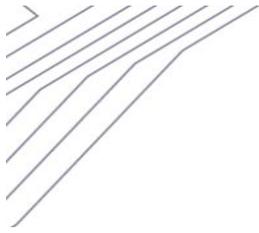
Se estima que con la implantación de esta recomendación se coadyuve a la administración fortalecer el Sistema de Control Interno Institucional.

Fecha límite 28 de junio 2024.

#### **A la señora Daxia Vargas Masis, Directora Administrativa Financiera o quien ocupe su cargo.**

4.2 Girar instrucciones a la Unidad de Capital Humano como Órgano competente en materia de recurso humano Institucional, para que brinde asesoría técnica profesional de forma oportuna para la toma de decisiones en esa materia a las autoridades superiores, unidades administrativas y personal de la institución, de conformidad con los reglamentos, políticas y procedimientos de INCOP





que regula esta materia, además, esa Dirección deberá de establecer los mecanismos de control que considere necesario para garantizar razonablemente una supervisión efectiva, relacionada con la función asesora que debe brindar la Unidad de Capital Humano.

Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna las instrucciones giradas a la Unidad de Capital Humano, así como los controles definidos por esa Dirección para la supervisión de la función asesora que brinda esa Unidad.

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.

Fecha límite 28 de junio 2024.

**A la Licda. Rebeca Varela Escobar, Jefe a.i de la Unidad de Capital Humano o quien ocupe su cargo.**

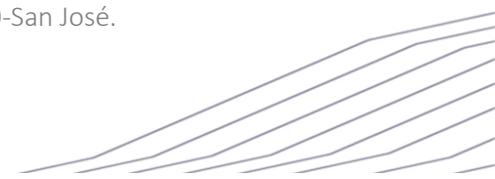
4.3 Valorar y analizar para que en el Manual de Puestos Institucional que se encuentra en elaboración y posterior aprobación, la consideración de incluir una instrucción que faculte a la administración a realizar de forma automática la actualización de los requisitos y demás información de la clase de puestos o cargos contenidos en este, conforme al Manual de Clases Anchas vigente emitido por la Dirección General del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido el artículo 21 del Reglamento Autónomo de Servicio de Incop, con el fin de que los futuros concursos o movimientos de personal, (ascenso, nombramientos de interinos, recargos, suplencias y otros) se realicen con la normativa vigente.

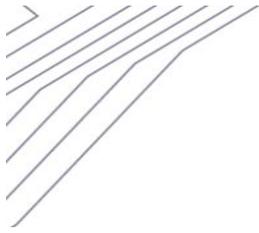
Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna la valoración y el análisis realizado por parte de la Unidad de Capital Humano, relacionado con la posibilidad de incluir la instrucción señalada en esta recomendación.

Al implantar esta recomendación se estima agregar valor a la administración por cuanto esta podría contar con un instrumento actualizado para realizar los futuros concursos o movimientos de personal brindando una garantía razonable a los eventuales interesados de los requisitos mínimos que se deben de cumplir para optar por un determinado puesto dentro de la Institución.

Fecha límite el 31 de Julio del 2024.

4.4 Comunicar a la Gerencia General para que esta haga de conocimiento a la Junta Directiva las modificaciones o ajustes que tuvo el perfil aprobado mediante el Acuerdo Firme 5 en la sesión 4329 celebrada el 12 de enero del 2022, con respecto a los requisitos establecidos en el concurso CI-03-





INSTITUTO  
COSTARRICENSE  
DE PUERTOS DEL  
PACÍFICO

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

2022, para el puesto Profesional Jefe de Servicio Civil 3, Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, además, valorar si es pertinente incluir en ese perfil la instrucción que faculte a la administración a realizar de forma automática la actualización de los requisitos y demás información del puesto, conforme al Manual de Clases Anchas vigente emitido por la Dirección General del Servicio Civil.

Para dar por atendida esta recomendación se deberá de remitir a esta auditoría interna la gestión realizada por parte de la Unidad de Capital Humano, en donde se comunica a la Gerencia General las modificaciones o ajustes dentro del perfil aprobado por este.

Al implantar esta recomendación se estima fortalecer el Sistema de Control Interno pertinente para proporcionar una seguridad razonable de que la gestión relacionada con los concursos internos se está realizando de forma controlada.

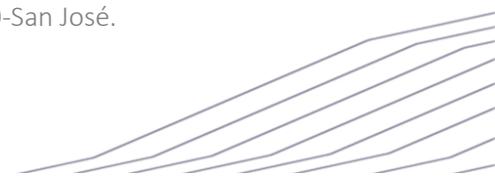
Fecha límite el 28 de junio del 2024.

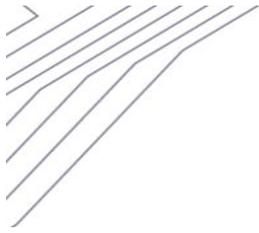
Se firma el 12 de junio de 2024.

Licda. Denia Marín Solórzano  
**Auditora Encargada**

Lic. William Peraza Contreras  
**Auditor Interno**

Teléfono: 2634-9131 / 2634-9131 • Central (506) 26349100  
Correo: auditoria@incop.go.cr • Apdo.: 543-1000-San José.

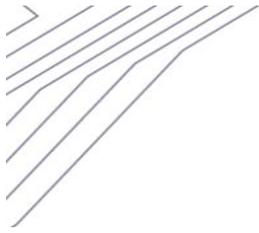




### ANEXOS No. 1 VALORACIÓN DE OBSERVACIONES REALIZADAS POR LA ADMINISTRACIÓN

Recomendación										
Observación de la Administración	<p><b>“2.1.- Ausencia de aprobación por parte del máximo Jefe de las modificaciones o ajustes realizados al perfil del puesto Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control”</b></p> <p>Oportunamente se atendió este punto, señalando primeramente que el perfil del puesto aprobado por la Junta Directiva para la Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, en la sesión N°4329, celebrada el 12 de enero del 2022, según acuerdo 5, NO fue modificado. Situación que es importante señalar por cuanto tal y como pudo verificar la Auditoría Interna; la Dirección General del Servicio Civil, conforme a sus atribuciones el 9 de marzo del año 2022, modificó en la Clase específicamente en lo que respecta a Profesional Jefe de Servicio Civil, 3, estableciendo que el requisito de 3 años de experiencia de supervisión de personal, 18 meses deben haber sido adquiridos en el sector público tal y como se acreditó desde la comunicación del estudio y a los efectos se aporta.</p> <table border="1" data-bbox="480 1161 1406 1247"> <tr> <td data-bbox="480 1161 675 1247"></td> <td data-bbox="675 1161 1097 1247"><b>PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3</b> (G. de E.)</td> <td data-bbox="1097 1161 1406 1247"><b>Código de Clase:</b> <b>0405047</b></td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="480 1268 1406 1661"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="480 1268 1406 1299">REQUISITOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="480 1299 940 1373"><b>Académicos:</b> - Licenciatura o posgrado en una carrera atinente con la especialidad del puesto.</td> <td data-bbox="940 1299 1406 1373"><b>Capacitación:</b> - No Aplica.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="480 1373 940 1661"><b>Experiencia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En Funciones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo, especialidad o formación profesional.</li> </ul> </li> <li>• <b>En Supervisión de Personal:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales <b>dieciocho meses</b> debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).</li> </ul> </li> </ul> </td> <td data-bbox="940 1373 1406 1661"><b>Legales:</b> - Incorporación al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca y considerando el grado académico que ésta exprese para dicho ejercicio.  - Cumplir con otros requisitos especiales y legales, tales como permisos, licencias y/o autorizaciones que demande el desempeño de las actividades encomendadas, según cada caso particular conforme el cargo respectivo y lo regulado por la normativa vigente.  - Declaración de bienes y rendición de la garantía o póliza de fidelidad cuando por ley así se indique para el ejercicio del puesto o cargo.  <b>Otros:</b> - No Aplica.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ahora bien, de conformidad con lo regulado en el Reglamento Autónomo de Servicio de Incop, vigente y debidamente aprobado por las autoridades competentes, el artículo 21, literalmente señala</p>		<b>PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3</b> (G. de E.)	<b>Código de Clase:</b> <b>0405047</b>	REQUISITOS		<b>Académicos:</b> - Licenciatura o posgrado en una carrera atinente con la especialidad del puesto.	<b>Capacitación:</b> - No Aplica.	<b>Experiencia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En Funciones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo, especialidad o formación profesional.</li> </ul> </li> <li>• <b>En Supervisión de Personal:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales <b>dieciocho meses</b> debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).</li> </ul> </li> </ul>	<b>Legales:</b> - Incorporación al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca y considerando el grado académico que ésta exprese para dicho ejercicio.  - Cumplir con otros requisitos especiales y legales, tales como permisos, licencias y/o autorizaciones que demande el desempeño de las actividades encomendadas, según cada caso particular conforme el cargo respectivo y lo regulado por la normativa vigente.  - Declaración de bienes y rendición de la garantía o póliza de fidelidad cuando por ley así se indique para el ejercicio del puesto o cargo.  <b>Otros:</b> - No Aplica.
	<b>PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3</b> (G. de E.)	<b>Código de Clase:</b> <b>0405047</b>								
REQUISITOS										
<b>Académicos:</b> - Licenciatura o posgrado en una carrera atinente con la especialidad del puesto.	<b>Capacitación:</b> - No Aplica.									
<b>Experiencia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En Funciones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo, especialidad o formación profesional.</li> </ul> </li> <li>• <b>En Supervisión de Personal:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales <b>dieciocho meses</b> debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).</li> </ul> </li> </ul>	<b>Legales:</b> - Incorporación al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca y considerando el grado académico que ésta exprese para dicho ejercicio.  - Cumplir con otros requisitos especiales y legales, tales como permisos, licencias y/o autorizaciones que demande el desempeño de las actividades encomendadas, según cada caso particular conforme el cargo respectivo y lo regulado por la normativa vigente.  - Declaración de bienes y rendición de la garantía o póliza de fidelidad cuando por ley así se indique para el ejercicio del puesto o cargo.  <b>Otros:</b> - No Aplica.									

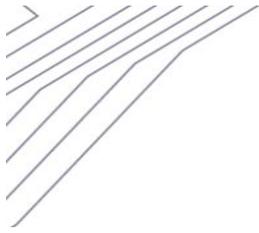




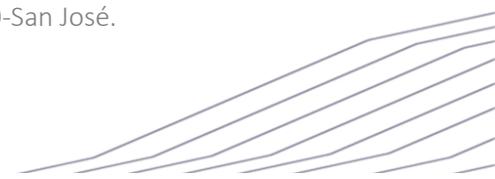
	que: <b>“ el INCOP está homologado al sistema de clasificación y valoración del Servicio Civil, por ello se aplica el Manual de Clases anchas de esa Dirección. Por medio del oficio DVMHV-013-2008 el Ministerio de Planificación y Política Económica aprueba el último cambio al Organigrama Institucional”</b>		
¿Se acoge?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	Parcial <input type="checkbox"/>
Argumentos de la Auditoría Interna	<p>En relación a este punto, en el Acuerdo 5 de la sesión 4329 celebrada el 12 de enero del 2022 en donde se aprobó el perfil del puesto Jefe de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, que en lo que interesa con respecto a la experiencia se estableció en ese perfil: En Supervisión de Personal: Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional (puede ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones) sin embargo los requisitos establecidos dentro del concurso CI-03-2022 en relación a ese punto se estableció: En Supervisión de Personal: Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional de los cuales dieciocho meses debe haber sido adquirido en instituciones del Sector Publico (puede ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).</p> <p>Como se puede observar se realizaron modificaciones o ajustes relacionados con la distribución de la experiencia de supervisión del personal entre el perfil aprobado por la Junta Directiva y los requisitos establecidos dentro del concurso.</p> <p>Con base a lo anterior, la Auditoría Interna mantiene la posición de la modificación o ajuste al perfil aprobado por la Junta Directiva.</p>		

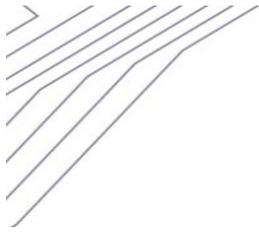
Recomendación	
Observación de la Administración	<p>En concordancia con lo anterior, el inciso b del artículo 25 y el inciso a y d del artículo 26 ordena a Incop que es requisito para ingresar laborar a Incop cumplir con los requisitos que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y que para integrar la nómina de elegibles se requiere “Cumplir con los requisitos que establezca el Manual Descriptivo de Clases Anchas del Servicio Civil”</p> <p>“Cumplir cualquier otro requisito que establezcan las disposiciones</p>



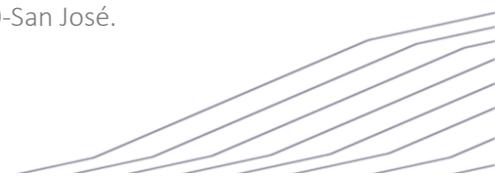


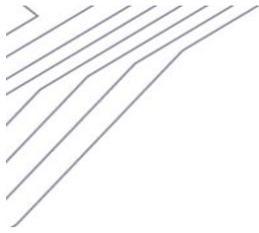
	<p>legales y reglamentarias aplicables”.</p> <p>Lo cual es concordante con lo ordenado por la Junta Directiva en la sesión No. 4192, celebrada el 06 de noviembre del 2019, en donde con acuerdo N°4 instruye a la administración para que en adelante se utilice el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil.</p> <p>De conformidad con lo anterior, se tiene por demostrado que el Concurso Interno CI-03-2022, comunicado por la Unidad de Capital Humano mediante correo electrónico de fecha 02 de setiembre del 2022, para la plaza de Profesional Jefe de Servicio Civil 3, para ocupar la Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, fue comunicado y realizado en estricto apego de principio de legalidad toda vez que se cumple con lo dispuesto en el Reglamento Autónomo de Incop, que es confirmado por la Junta Directiva en el sesión No. 4192, celebrada el 06 de noviembre del 2019 en donde con acuerdo N°4 instruye a la administración para que en adelante se utilice el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil y está en estricto apego a los requisitos vigentes en el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil al momento de la publicación del Concurso Interno CI-03-2022.</p>		
¿Se acoge?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	Parcial <input type="checkbox"/>
Argumentos de la Auditoría Interna	<p>En relación a lo manifestado por la administración es cierto que la Junta Directiva en la sesión No. 4192, celebrada el 06 de noviembre del 2019 en el acuerdo N°4 ante la derogatoria del Manual de Puestos Institucional instruyó a la administración utilizar el Manual de Clases Anchas de la Dirección General de Servicio Civil, no obstante, posteriormente ese órgano colegiado en la sesión n°4329 celebrada el 12 de enero del 2022 mediante acuerdo 5, aprobó el perfil para el puesto de la Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, Profesional Jefe 3 de INCOP, este último esta referido a un caso concreto y específico para un puesto.</p> <p>Con base al punto anterior, ambos acuerdos se encuentran vigentes el primero de carácter general y el segundo sobre un puesto específico, sobre este último dentro del perfil aprobado por la Junta Directiva, no se determino alguna instrucción que facultara a la administración para que este perfil se actualizara de forma automática con el Manual de Clases Anchas emitido por la Dirección General del Servicio Civil, por lo tanto, esta Auditoría Interna</p>		





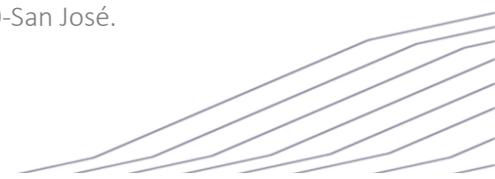
	mantiene la posición desarrollada en el informe.		
Observación de la Administración	<p>En concordancia con lo anterior, el inciso b del artículo 25 y el inciso a y d del artículo 26 ordena a Incop que es requisito para ingresar laborar a Incop cumplir con los requisitos que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y que para integrar la nómina de elegibles se requiere “Cumplir con los requisitos que establezca el Manual Descriptivo de Clases Anchas del Servicio Civil”</p> <p>“Cumplir cualquier otro requisito que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.</p> <p>Lo cual es concordante con lo ordenado por la Junta Directiva en la sesión No. 4192, celebrada el 06 de noviembre del 2019, en donde con acuerdo N°4 instruye a la administración para que en adelante se utilice el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil.</p> <p>De conformidad con lo anterior, se tiene por demostrado que el Concurso Interno CI-03-2022, comunicado por la Unidad de Capital Humano mediante correo electrónico de fecha 02 de setiembre del 2022, para la plaza de Profesional Jefe de Servicio Civil 3, para ocupar la Jefatura de la Unidad Técnica de Supervisión y Control, fue comunicado y realizado en estricto apego de principio de legalidad toda vez que se cumple con lo dispuesto en el Reglamento Autónomo de Incop, que es confirmado por la Junta Directiva en el sesión No. 4192, celebrada el 06 de noviembre del 2019 en donde con acuerdo N°4 instruye a la administración para que en adelante se utilice el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil y está en estricto apego a los requisitos vigentes en el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil al momento de la publicación del Concurso Interno CI-03-2022.</p>		
¿Se acoge?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	Parcial <input type="checkbox"/>
Argumentos de la Auditoría Interna	<p>En relación a lo manifestado por la administración es cierto que la Junta Directiva en la sesión No. 4192, celebrada el 06 de noviembre del 2019 en el acuerdo N°4 ante la derogatoria del Manual de Puestos Institucional instruyó a la administración utilizar el Manual de Clases Anchas de la Dirección General de Servicio Civil, no obstante, posteriormente ese órgano colegiado en la sesión n°4329 celebrada el 12 de enero del 2022 mediante acuerdo 5, aprobó el perfil para el puesto de la Jefatura de la Unidad Técnica de</p>		

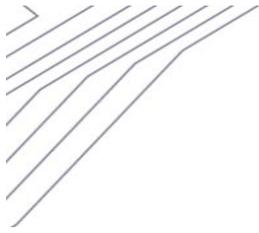




	<p>Supervisión y Control, Profesional Jefe 3 de INCOP, este último esta referido a un caso concreto y específico para un puesto.</p> <p>Con base al punto anterior, ambos acuerdos se encuentran vigentes el primero de carácter general y el segundo sobre un puesto específico, sobre este último dentro del perfil aprobado por la Junta Directiva, no se determinó alguna instrucción que facultara a la administración para que este perfil se actualizara de forma automática con el Manual de Clases Anchas emitido por la Dirección General del Servicio Civil, por lo tanto, esta Auditoría mantiene la posición desarrollada en el informe.</p>
--	---

Recomendación	
Observación de la Administración	<p>Ahora bien, si a pesar de lo dispuesto en el Reglamento Autónomo de Servicios, el acuerdo de Junta Directiva de que por estar Incop Homologado al Manual de Clases Anchas del Servicio Civil y existir la obligación legal de cumplir los requisitos regulados en éste para cada clase y serie y a pesar de la inexistencia de una norma que expresamente regule o acuerdo de Junta Directiva que ordene que previo a un concurso o nombramiento, si revisado el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil, un determinado puesto fue susceptible de modificación por parte de la Dirección General del Servicio Civil; persista una obligación de elevarlo al Órgano Colegiado para conocimiento y aprobación: de ser como lo aprecia la Auditoría Interna señala como resultado del presente informe, lo cual no parece razonable, la aparente obligación, sería de quien ocupe el cargo de Gerente General o el Presidente Ejecutivo por cuanto como se hizo constar ante esa Auditoría Interna, con oficio CR-INCOP-UCH-2023-0370, la Unidad de Capital Humano y la Dirección Administrativa SI comunicó el cambio tanto al Gerente General como al Presidente Ejecutivo, de lo cual tal y como oportunamente se hizo de conocimiento de la Auditoría Interna, se generó oficios y se aportó el criterio del Servicio Civil en respuesta a solicitud de criterio de la Unidad de Capital Humano, lo mismo que el criterio de este ente externo al señor Olger Pérez Miranda, quien como presidente entonces de la Seccional Anep; y dado su interés personal envió consulta al Servicio Civil, dado que la orden del entonces Presidente Ejecutivo, MBA. Widman Cruz Méndez, era el</p>



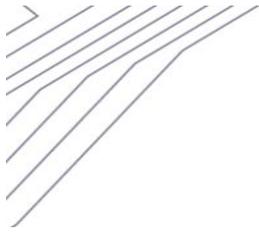


nombramiento de don Olger Pérez Miranda, pese a no cumplir los requisitos, en virtud de lo cual consta y fue puesto a disposición todos los oficios cursados, a saber: CR-INCOP-PE-0612-2022, CR-INCOP-PE-0641-2022, CR-INCOP-AL-2022-0109, CR-INCOP-GG-2022-0656, CR-INCOP-GG-2022-0625, CR-INCOP-GG-2022-0800, CR-INCOP-UCH-2022-0245, CR-INCOP-UCH-2022-0260, CR-INCOP-UCH-2022-0267, CR-INCOP-UCH-2022-0269, CR-INCOP-UCH-2022-0308, CR-INCOP-UCH-2023-0370, AOTC-UOT-OF-047-2022, CR-INCOP-DAF-0468-2022, CR-INCOP-DAF-0518-2022, CR-INCOP-DAF-0485-2022.

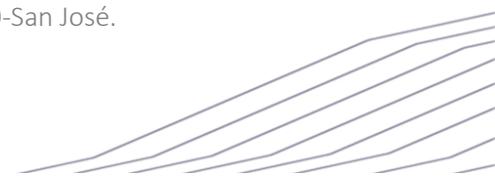
Ahora bien, si la Presidencia Ejecutiva o la Gerencia General presentó para conocimiento y aprobación o no a la Junta Directiva, no es de conocimiento de la Unidad de Capital Humano ni de la Dirección Administrativa Financiera; no obstante, si como lo considera la auditoría interna, existiese una obligación legal de someterlo al conocimiento y/o aprobación de la Junta Directiva; en el supuesto de que así debe ser; **no sería** una eventual omisión atribuible ni a la Unidad de Capital Humano, ni a la Dirección Administrativa Financiera y; **NO** se acepta la afirmación de la Auditoría Interna de que **“la Unidad de Capital Humano dejó en manos de la Presidencia Ejecutiva o la Gerencia General la responsabilidad de comunicarle a la Junta Directiva”**; **puesto que, la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General NO son subalternos de la Unidad de Capital Humano ni de la Dirección Administrativa Financiera, por el contrario, ellos son los superiores jerárquico de estás.**

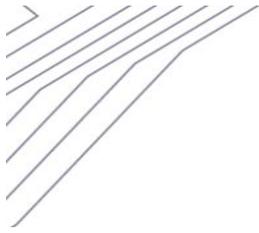
En todo caso, debe quedar claro que la modificación **No fue al perfil del puesto** aprobado por la Junta Directiva, entendiendo el perfil como La clase y serie, las funciones, atinencias, responsabilidades y otros, **no sujetos a los requisitos regulados en el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil, se mantienen incólumes**; el cambio a la clase y serie de Profesional Jefe de Servicio Civil 3, en el requisito de los años de experiencia en supervisión de personal fue emanado del Servicio Civil quien tiene la autoridad para ello; por lo que razonablemente se entiende de carácter imperativo y de acatamiento como elemento fundamental para todos los tipos de nombramiento y no de carácter facultativo sujeto a que de manera previa deba ser autorizado por superior inmediato u órgano





	<p>superior, por cuanto no acatarlo quebrantaría el principio de legalidad y; todo lo cual se ha acreditado con prueba irrefutable que formalmente se hizo de conocimiento tanto de la Presidencia Ejecutiva como de la Gerencia General, por lo que <b>la asesoría técnica profesional en materia de Recursos Humanos a las autoridades</b> que por jerarquía inmediata, de conformidad con los reglamentos, políticas y procedimientos de Incop y la regulación externa vinculante <b>SE BRINDÓ</b>.</p>		
¿Se acoge?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>	Parcial <input type="checkbox"/>
Argumentos de la Auditoría Interna	<p>Con respecto a esta manifestación de la administración, se tiene que la Unidad de Capital Humano mediante oficio CR-INCOP-UCH-2022-0245, de fecha 11 de agosto 2022, dirigido a la Gerencia General, informó que en atención del oficio CR-INCOP-GG-2022-0625, de fecha 09 de agosto de 2022; referente al nombramiento interino del señor Olger Pérez Miranda, en la plaza de Profesional Jefe de Servicio Civil 3, como jefe de la Unidad de Supervisión y Control, a partir del próximo 16 de Agosto y hasta que se saque a concurso la respectiva plaza y se nombre en propiedad a la persona seleccionada.</p> <p>A este respecto se pudo determinar que la Unidad de Capital Humano atendió un requerimiento de nombramiento en la Plaza de Jefe para la Unidad Técnica de Supervisión y Control, como órgano competente en materia de recurso humano brindo su criterio con respecto a la verificación de los requisitos de la persona propuesta para el cargo, sin embargo no se logro determinar que esa unidad en su función asesora haya emitido alguna asesoría a la Presidencia o a la Gerencia, ambos de ese entonces de las modificaciones o ajustes al perfil con relación a la supervisión del personal con respecto a la distribución de la experiencia, según el Manual de Clases Anchas de la Dirección General de Servicio Civil vigente en ese momento, indicando que estas deberían de ser de conocimiento y aprobación de la Junta Directiva, ya que está en la sesión n°4329 aprobó el perfil para el puesto de esa Jefatura, y dada la ausencia de una instrucción para que el perfil se actualizara de forma automática de acuerdo con ese Manual.</p> <p>Al respecto la Auditoría Interna mantiene la posición determinada en este informe.</p>		





Recomendación	
Observación de la Administración	De manera que tal como lo señala <b>la misma Auditoría Interna el concurso se realizó con los requisitos vigente en el manual de Clases Anchas</b> , lo cual es conforme a lo regulado en Reglamento Autónomo de Servicio de Incop; sin dejar de lado, que es además concordante con lo ordenado por la Junta Directiva en la sesión No. 4192, celebrada el 06 de noviembre del 2019 en donde con acuerdo N°4 <b>instruye a la administración para que en adelante se utilice el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil, garantizando con ello que razonablemente se cumpla con la idoneidad del personal, se reúna las competencias y valores requeridos, de conformidad con el Manual de Clases Anchas del Servicio Civil vigente al momento del concurso.</b>
¿Se acoge?	Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/>
Argumentos de la Auditoría Interna	Sobre este particular la auditoría ya se refirió al respecto, en el análisis de las observaciones anteriores, por lo que mantiene la posición señalada en el informe.

Recomendación	
Observación de la Administración	La gestión por parte de la Unidad de Capital Humano, en canto a la comunicación del cambio del requisito en la experiencia de supervisión de personal, a la clase y serie de Profesional Jefe de Servicio Civil 3, se hizo de conocimiento de manera oportuna se hizo a la Gerencia General, tal y como se demostró; en este sentido se reitera que, el elevarlo a la Junta Directiva, si así lo estima procedente, sería la Gerencia General; por lo que se solicita cambiar el responsable.
¿Se acoge?	Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/>
Argumentos de la Auditoría Interna	Sobre esta manifestación de la administración, la Auditoría ya se refirió en el análisis de las observaciones anteriores con respecto al tema de asesoría que le correspondería brindar a la Unidad de Capital Humano con relación al cambio de la distribución de experiencia en supervisión de personal conforme al Manual de Clases Anchas, vigente, de la Dirección General del Servicio Civil. Por lo anterior expuesto se mantiene la posición de la Auditoría Interna.

03/PF-SA-AO

