



**AD-AFINPE-0020-2023**

27 de febrero de 2023

Licenciado

Wálter Campos Paniagua, director

**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL-1131**

Estimado señor:

**ASUNTO: Oficio de Advertencia referente al pago del concepto de Retribución por el no ejercicio liberal de la profesión a los funcionarios trasladados al proyecto Plan Innovación.**

En cumplimiento de las actividades preventivas consignadas en el Plan Anual Operativo 2023 y con fundamento en los artículos 21 y 22 de la Ley General de Control Interno, se advierte sobre el pago del concepto salarial de retribución por el no ejercicio liberal de la profesión, a fin de que sea valorado para la toma de decisiones y acciones que compete a esa Administración.

Sobre este particular, este Órgano de Control y Fiscalización, en aras de atender el acuerdo quinto, del artículo 7° de la sesión No. 9298 celebrada el 1° de diciembre de 2022 por Junta Directiva, efectuó revisión de los salarios devengados entre el 2020 y 2022<sup>1</sup> por los funcionarios trasladados al Plan Innovación, bajo el modelo de sustitución de plazas en el mismo código. En ese sentido, resultado de la revisión, se identificaron al menos 9 casos de colaboradores que percibieron el pago del concepto de Retribución por el no ejercicio liberal de la profesión o prohibición para el libre ejercicio de la profesión, según se detalla a continuación:

**Tabla 1. Montos devengados por concepto de Prohibición del ejercicio liberal de la profesión, periodo 2020-2022**

Cédula	Puesto		Monto devengado
1-0920-09XX	Jefe Área de Sede	₡	26,756,315.77
1-0660-05XX	Subdirector de Sede	₡	26,067,109.02
9-0099-04XX	Jefe Área de Sede	₡	26,967,152.40
2-0439-07XX	Jefe Área de Sede	₡	19,583,219.73
1-0571-06XX	Subdirector de Sede	₡	14,904,387.42
<b>TOTAL</b>		<b>₡</b>	<b>114,278,184.34</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del SCEN

\*Se canceló la Prohibición en ascenso interino.

Adicionalmente, el Plan Innovación facilitó a este Órgano de Fiscalización las actividades desempeñadas por cada funcionario en el proyecto, según se expone a continuación.

<sup>1</sup> Reportes extraídos del Sistema Control y Evaluación de Nómina Salarial (SCEN)



**Tabla 2. Actividades realizadas por funcionarios trasladados al Plan Innovación que percibieron el pago de Prohibición para el ejercicio liberal de la profesión, periodo 2020-2022**

Funcionario	Puesto	Actividad ejecutada <sup>2</sup>
1-0920-09XX	Jefe Área de Sede	Líder ERP Financiero*
1-0660-05XX	Subdirector de Sede	Líder ERP Logística*
9-0099-04XX	Jefe Área de Sede	Usuario Experto en Logística
2-0439-07XX	Jefe Área de Sede	Usuario Experto Financiero
1-0571-06XX	Subdirector de Sede	Usuario Experto Mantenimiento y Gestión de Proyectos

**Fuente:** Elaboración propia con información suministrada por el Plan Innovación.

\*De conformidad con el cargo dentro del proyecto indicado en los oficios GF-PIMG-0198-2021 y GF-PIMG-0598-2021, son funcionarios a los que se les asignó la responsabilidad de Líder.

Del cuadro anterior, es relevante destacar que los funcionarios señalados no ocupan el puesto de director del proyecto, sino que corresponde a funcionarios que se han trasladado como parte del equipo conformado para el desarrollo del proyecto estratégico denominado Plan Innovación. Además, se debe considerar que existe la posibilidad de que los funcionarios indicados en la Tabla 1 y 2 fueran sustituidos por otro colaborador en el Plan Innovación, razón por la cual los montos cancelados por concepto de Retribución por ejercicio no liberal de la profesión podrían incrementar.

En cuanto a los proyectos institucionales, la Política Institucional en Dirección y Gestión de Portafolios, Programas y Proyectos define que un proyecto *“es un esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único. Un proyecto se caracteriza por ser temporal, por desarrollar e implementar productos, servicios o resultados únicos y por tener una elaboración gradual.”*

En esa misma línea, la Licda. Lissette Vega Valverde, jefe del Área de Estructuras Organizacionales, mediante entrevista realizada el 26 de octubre de 2022, indicó a esta Auditoría que *“a nivel institucional no se dispone de una estructura funcional definida para los Proyectos que se conforman”*; situación que fue evidenciada por este Órgano de Control y Fiscalización, mediante el informe AOPER-075-2022 “Auditoría de carácter especial sobre el uso y control del modelo de sustitución de plazas en el mismo código y bajo la figura de Servicios Especiales en la CCSS” del 16 de diciembre de 2022.

### **Sobre la Retribución por el no ejercicio liberal de la profesión**

La Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública No. 8422; tiene la finalidad de prevenir, detectar y sancionar la corrupción en el ejercicio de la función pública. Al respecto, el artículo 3°, instruye el deber de probidad del funcionario público, el cual debe *“orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.”*

<sup>2</sup> En el Anexo 1 del presente documento se detallan las responsabilidades asignadas según el tipo de actividad que realiza el funcionario en el Plan Innovación.



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

El capítulo II “Régimen Preventivo” de la Ley No. 8422, establece en los numerales 14 y 15 los puestos que no podrán ejercer profesiones liberales en el sector público, así como la compensación económica que se otorga a los funcionarios que les aplique la citada prohibición. En ese sentido, la Ley de marras indica:

*“(...) Artículo 14.-Prohibición para ejercer profesiones liberales.*

*No podrán ejercer profesiones liberales, el presidente de la República, los vicepresidentes, los magistrados del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones, los ministros, el contralor y el subcontralor generales de la República, el defensor y el defensor adjunto de los habitantes, el procurador general y el procurador general adjunto de la República, el regulador general de la República, el fiscal general de la República, los viceministros, los oficiales mayores, los presidentes ejecutivos, los gerentes y los directores administrativos de entidades descentralizadas, instituciones autónomas, semiautónomas y empresas públicas, los superintendentes de entidades financieras, de valores y de pensiones, sus respectivos intendentes, así como los alcaldes municipales y los subgerentes y los subdirectores administrativos, los contralores y los subcontralores internos, los auditores y los subauditores internos de la Administración Pública, así como los directores y subdirectores de departamento y los titulares de proveeduría del Sector Público. Dentro del presente Artículo quedan comprendidas las otras profesiones que el funcionario posea, aunque no constituyan requisito para ocupar el respectivo cargo público.*

*Artículo 15- Retribución económica por la prohibición de ejercer profesiones liberales.*

*Salvo que exista un régimen especial de remuneración para el funcionario público, la compensación económica por la aplicación del Artículo anterior será equivalente a un sesenta y cinco por ciento (65%) sobre el salario base fijado para la categoría del puesto respectivo.”*

A partir de lo anterior, se desprende que la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, en aras de asegurar probidad y una dedicación completa del servidor a las funciones que le han sido encomendadas, restringió el ejercicio liberal de la profesión, a fin de garantizar el deber de probidad en el empleado público y prevenir potenciales conflictos de intereses.

En línea con lo anterior, la Contraloría General de la República mediante el oficio N° 1074 (DJ-0141-2010) del 7 de febrero de 2010, emitió criterio respecto al reconocimiento de prohibición a los funcionarios públicos, en el cual -en lo que interesa- señaló:

*(...) importa tener presente que la prohibición ejercicio liberal de la profesión, constituye una restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación completa del servidor a las labores y responsabilidades públicas que le han sido encomendadas y evitar que su interacción con el ámbito privado ponga en riesgo su atención efectiva, merced al surgimiento -real o potencial- de conflictos de intereses.(...)Asimismo y desde el punto de vista de su contenido, debe tomarse en cuenta que la prohibición entraña una limitación a una libertad fundamental, habida cuenta que impide el ejercicio de la profesión en el ámbito privado, rasgo que se pierde de vista cuando se le toma como un mero incentivo económico o se intenta aplicar a cargos públicos sin fundamento legal alguno, pasando por alto la naturaleza restrictiva del instituto y que tanto su interpretación, como aplicación, deben darse en términos igualmente restringidos. De lo dicho hasta ahora y por implicar una limitación a una libertad fundamental, se tiene que la prohibición –y su respectiva compensación- corresponden a un régimen legal, de manera que quien ocupe un cargo público tendrá prohibición –sí y solo sí cuando una norma legal así lo establezca de manera expresa, salvedad hecha de sentencias*



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

judiciales definitivas que así pudieran establecerlo y que resultan de obligado acatamiento, de conformidad con los artículos 152 y 153 de la Constitución Política (...).

Adicionalmente, el Ente Contralor a través del oficio N° 5655 (DJ-0432-2014) del 10 de junio de 2014, indicó:

*(...) En muchas ocasiones la Administración Pública debe 'mover' a sus servidores de un puesto a otro con el objeto de solventar algunas necesidades, o atender algunos requerimientos específicos durante un periodo de tiempo determinado. Esa movilización temporal es un fenómeno muy usual dentro de las instituciones públicas y para realizarla, generalmente se echa mano de las figuras de 'traslado', 'permuta' o 'reubicación'. (...) La prohibición al ejercicio liberal de la profesión no es un plus salarial, como erróneamente algunos la han tratado de entender -si bien- se otorga una suma de dinero que se ve reflejada en el salario del funcionario, la naturaleza de ese monto pecuniario es indemnizatoria, razón por la cual no se le puede tratar como un incentivo-. Esta restricción a derechos fundamentales, surge de una relación particular que tienen determinados servidores públicos con el Estado y cuyos objetivos son: primero, evitar posibles conflictos de intereses, entre las labores que realice la persona en el sector público y en el ámbito privado; y segundo, que el funcionario público se dedique completamente a su función, abstrayéndose de otras actividades -sean del sector público o del privado- que puedan comprometer la dedicación que debe primar en el ejercicio de su cargo. (...) De ahí que es importante aclarar, para los efectos de esta consulta que la imposibilidad de ejercer cargos públicos radica en el ejercicio simultáneo de aquellos, mientras que la imposibilidad de laborar en el sector privado es absoluta. En efecto, en ese sentido conviene dilucidar que el impedimento debe ser entendido en cuanto al ejercicio simultáneo de esos cargos públicos, pues pensar que la limitación es absoluta significaría que el servidor en cuestión sería inamovible del cargo que ocupa y por ello no podría ejecutar temporalmente otras funciones o cargos necesarios para la buena administración del ente o del órgano al que presta sus servicios. (...) Bajo esa inteligencia, podemos concluir que un funcionario cuyo cargo en propiedad se encuentra afectado por el régimen de prohibición sí puede ser nombrado en otro puesto de la misma institución o de otra distinta por un tiempo determinado. Sin embargo, deberá la Administración cerciorarse si corresponde indemnizarlo o no por la limitación al ejercicio liberal de la profesión que dependerá de si el puesto nuevo se encuentra o no también afectado al indicado régimen y si está prevista dicha compensación económica en ese supuesto (...).*

Aunado a lo anterior, mediante el oficio N° 531 (DJ-38-2012) del 25 de enero de 2012, la Contraloría General de la República

*(...) corresponde a la Administración consultante el análisis respectivo de cada caso concreto, que aunque es de índole taxativo, puede verse lo dicho por este órgano contralor, tomando en cuenta la diversidad de nomenclaturas de cargos, puestos y estructuras orgánicas existentes en el sector público, se reconoce la posibilidad que en una entidad determinada, exista un cargo que pese a no coincidir en su nomenclatura con la utilizada en las normas de mérito, dadas sus funciones, tareas y responsabilidades, su ocupante se encuentre alcanzado por la prohibición al ejercicio de profesiones liberales. (...) Nótese que esa sujeción a la prohibición se plantea en términos potenciales y no definitivos, pues es la Administración y no la Contraloría General, quien tiene que llevar a cabo esa determinación, sin pasar por alto que, tal y como lo ha señalado este órgano contralor de manera reiterada, para que la prohibición pueda ser compensada económicamente se requiere, además de desempeñar uno de los cargos públicos alcanzados*



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

(requisito funcional), cumplir con los requisitos académicos y profesionales que correspondan en cada caso (...)

De conformidad con lo expuesto, se observa que el Ente Contralor ha reiterado mediante diferentes criterios que corresponde a la Administración Activa, determinar si corresponde compensar económicamente a los funcionarios públicos, que, por el puesto y funciones desempeñadas, les afecta el régimen de prohibición del ejercicio no liberal de la profesión.

Por otra parte, este Órgano de Control y Fiscalización conoció los oficios GG- DAGP- 1490- 2020 del 22 de diciembre de 2020 y GG- DAGP- 0608- 2021 del 20 de mayo de 2021, a través de los cuales el Lic. Wálter Campos Paniagua, director de Administración y Gestión de Personal, emitió criterio a la Auditoría Interna y Gerencia Médica, respectivamente, sobre la procedencia de cancelar el concepto de Prohibición para el ejercicio liberal de la profesión a una funcionaria que se trasladó de forma temporal con su plaza a un centro médico, con el propósito de participar en el equipo de apoyo conformado por la Gerencia Médica, para acompañar en el fortalecimiento de la gestión del nosocomio.

Al respecto, en el criterio emitido se concluye que:

*“En ese sentido, se identifica que el cargo asignado a la Dra. Muñoz, dentro del equipo designado por la Gerencia Médica, no obedece a una estructura organizacional debidamente aprobada por las instancias superiores, ni cuenta con un perfil funcional definido; siendo estos aspectos al igual que la relación de las funciones con las acciones contenidas en el deber de probidad, parte fundamental para el análisis de homologación de nuevos puestos sujetos al régimen de prohibición.*

*Sobre lo anterior, se debe aclarar que la Institución actualmente se encuentra, en el proceso de actualización de los informes técnicos de pluses salariales requeridos por la Contraloría General de la República, dentro del cual se destaca el plus salarial de Prohibición, por lo tanto, hasta que no se conozca los alcances de dicho informe, el reconocimiento del pago de este concepto se efectúa única y exclusivamente a los puestos tipificados en la Ley N° 8422 y los homologados mediante los estudios técnicos avalados por las autoridades superiores (...)*

*Finalmente, es necesario señalar que la Administración debe velar por la aplicación de las legislaciones establecidas en materia salarial, así como el resguardo del correcto manejo de los fondos públicos, en ese sentido, se deben gestionar los trámites pertinentes para la recuperación de las sumas pagadas de más, de conformidad en el “Procedimiento para la recuperación de salarios pagados de más a los funcionarios de la CCSS”, comunicado en el oficio DAGP-0466-2018 de fecha 15 de marzo de 2018.”*

Adicionalmente, el Lic. Campos Paniagua, a través del oficio GG-DAGP-0649-2021 del 03 de junio de 2021, emitió criterio a este Órgano de Control y Fiscalización, donde producto del análisis efectuado, concluyó que no es procedente reconocer el concepto de Prohibición a los puestos de Asistentes de Auditoría trasladados a proyectos especiales. Al respecto, señaló que:

*“(...) existe jurisprudencia emitida por la Contraloría General de la República, donde se señala que el reconocimiento de este concepto no lo determina la nomenclatura del puesto, sino las características, funciones, labores y responsabilidades correspondientes al cargo que constituyen el motivo por el cual se ha establecido la prohibición.*



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

*Por otra parte, un proyecto especial es aquel así definido previamente por la Junta Directiva y que responde a requerimientos institucionales que demandan un abordaje diferenciado de las actividades que ordinariamente se realizan en la Institución; razón por lo cual, la utilización del mecanismo de sustitución por excepción debe ser reservado únicamente para la atención de proyectos especiales y no debe acudir a éste para atender actividades o funciones ordinarias de la Administración.*

*En ese contexto, mediante las “Disposiciones para el nombramiento interino de funcionarios asignados para atender proyectos especiales y la cadena de sustitución de estos”, se define el procedimiento que debe cumplirse para el nombramiento de funcionarios asignados para atender el proyecto especial y para quien realice la sustitución en el mismo código.*

*Adicionalmente, como parte de las consideraciones generales para el nombramiento de un funcionario en un proyecto especial, y específicamente en materia de remuneración, la Junta Directiva dispuso que el salario ordinario -más los pluses correspondientes- que a la fecha recibe el funcionario, se conservará, según la realidad de la prestación del servicio que ejecute en el proyecto y la normativa que rige la asignación de cada uno de ellos.*

*En razón de los argumentos expuestos, esta Dirección de Administración y Gestión de Personal, logró identificar que durante el tiempo que los funcionarios nombrados como Asistentes de Auditoría 3 y 1 se encuentran trasladados a los proyectos especiales, no existe una relación de subordinación con la Auditoría Interna, ya que los mismos se encuentran sujetos a las indicaciones y asignaciones que deleguen los jefes de los proyectos en mención.*

*Asimismo, es importante anotar que, si bien las gestiones que estos profesionales realizan se relacionan al control interno que debe ejercer la Administración, las características, funciones, labores y responsabilidades se limitan únicamente al proyecto en el cual fueron nombrados, lo anterior, vulnera el supuesto descrito en la Ley N° 8292, el cual refiere que la prohibición se otorga a los servidores públicos que cumplan con las competencias propias de la actividad de la auditoría interna.*

*Así las cosas, esta instancia técnica considera que el reconocimiento de la Prohibición a los Asistentes de Auditoría 3 y 1 trasladados en los proyectos especiales a saber: Plan de Innovación y EDUS, no es procedente, lo anterior por cuanto se logró evidenciar que la naturaleza de las funciones y las actividades que realizan dichos funcionarios, no se ajustan a las funciones, deberes y competencias establecidas en los numerales 22, 32 y 33 de la Ley N° 8292 “Ley General de Control Interno”, es decir funciones de asesoría, advertencia y fiscalización a la Administración.”*

Es importante mencionar, que esta Auditoría, mediante correo electrónico del 1° de febrero de 2023 dirigido al Lic. Wálter Campos Paniagua, director; Lic. Daniel Corredera Alfaro, jefe de área y Licda. Elizabeth Gairaud Garro, jefe subárea, todos de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, solicitó los criterios emitidos por esta instancia, referentes a la procedencia del pago de incentivos salariales a funcionarios trasladados a proyectos especiales. Sin embargo, de conformidad con la respuesta recibida el 7 de febrero de 2023, no se evidenció que esa dirección haya emitido criterio respecto a la procedencia de cancelar el concepto de Retribución del Ejercicio no liberal de la profesión, únicamente se observó el criterio emitido a través del oficio GG-DAGP-0649-2021, que refiere a la improcedencia en el pago de la Prohibición de Auditoría a los colaboradores trasladados a proyectos especiales.



## CONSIDERACIONES FINALES

En virtud de lo anterior, se determinó que la institución ha cancelado entre el 2020 y 2023 la suma de ₡114,278,184.34 (ciento catorce millones doscientos setenta y ocho mil ciento ochenta y cuatro colones con treinta y cuatro céntimos), por concepto de Retribución para el ejercicio no liberal de la profesión a 9 funcionarios que se trasladaron bajo el modelo de sustitución de plazas en el mismo código, como parte del equipo conformado para el desarrollo del proyecto denominado: Plan Innovación, según las etapas establecidas en el Plan de Trabajo.

En ese sentido, el concepto de Prohibición para el ejercicio liberal de la profesión tiene su origen en la Ley No. 8422 "Ley contra la corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública", la cual en el capítulo II "Régimen Preventivo", impone la restricción de ejercer liberalmente la (s) profesión (es) al funcionario público que formalmente ocupe un cargo que indique el artículo 14 de la ley de marras, a fin de que el colaborador se dedique a la atención de las competencias y funciones que acarrea el ejercicio de ese cargo, y se prevenga un potencial conflicto de intereses.

Por otra parte, se observó que los proyectos presentan una condición de temporalidad en la organización, siendo que su propósito es desarrollar un trabajo o servicios que contribuya al fortalecimiento en prestación de servicios que se brinda a la población. Asimismo, la Auditoría Interna evidenció mediante el informe AOPER-075-2022, que la institución carece de un marco normativo que defina la estructura organizativa de los proyectos, situación que genera que en los proyectos participen diferentes perfiles que devengan incentivos salariales que por su naturaleza correspondería cancelarse únicamente en la unidad de origen de la persona trabajadora.

Es menester señalar que la Ley General de Control Interno, Ley N° 8292, delega en la Administración Pública que efectúe un manejo de los recursos públicos considerando la obligación de establecer un sistema de control interno que se integre y sea congruente con las competencias y atribuciones que le han sido asignadas. Al respecto, este cuerpo normativo en su numeral 8, cita como objetivos de control interno proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier "pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal", exigiendo confiabilidad y oportunidad de la información, garantizando la eficiencia y la eficacia de las operaciones, en cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico.

Corolario de lo anterior, se advierte y previene de la situación expuesta, a fin de que la Dirección de Administración y Gestión de Personal, en el ámbito de sus competencias de rectoría y asesoría en materia de gestión del recurso humano, efectúe las acciones pertinentes que permitan analizar técnica y jurídicamente, la procedencia de haber reconocido la Prohibición para el ejercicio liberal de la profesión a los colaboradores que percibieron este concepto habiéndose trasladado a laborar en el Plan Innovación. Lo anterior, en función de las tareas desempeñadas por el personal en ese proyecto<sup>3</sup>, y lo establecido en el marco normativo que regula ese régimen de prohibición.

En línea con lo anterior, si resultado del análisis que realice esa Dirección, se determina que no es procedente el reconocimiento de la Prohibición del ejercicio liberal de la profesión a los funcionarios que se trasladaron a laborar al Plan Innovación, se deberán realizar las acciones pertinentes a fin de recuperar las eventuales sumas que se hubiesen pagado de más a esos colaboradores. Asimismo, a la luz de ese análisis técnico y jurídico, correspondería a esa Dirección efectuar una revisión en los demás proyectos estratégicos que hubiesen utilizado el modelo de sustitución de plazas en el mismo

<sup>3</sup> En caso de considerarse necesario ampliar detalle de las funciones ejecutadas por los funcionarios, efectuar las coordinaciones pertinentes con la Dirección del Plan Innovación, a fin de que ese proyecto suministre la información eventualmente requerida.



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

código para la conformación del equipo de trabajo, con el propósito de que se corrobore la existencia de casos de funcionarios que percibieran el pago del concepto de Retribución para el ejercicio no liberal de la profesión de forma improcedente; y se proceda a gestionar con celeridad la respectiva recuperación de esos montos cancelados de más. Para tales efectos corresponderá a esa Administración Activa realizar un monitoreo y seguimiento oportuno del procedimiento de recuperación de los eventuales montos pagados de forma improcedente, además, se deberá considerar que el plazo que se acuerde con los funcionarios para efectuar la respectiva recuperación de las potenciales sumas pagadas de más, se deberá regir bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad que establece el marco normativo que regula la materia.

Finalmente, se deberá informar a esta Auditoría Interna sobre los resultados del análisis efectuado, y la atención brindada a la situación expuesta en el plazo de dos meses posterior al recibo del presente documento.

Atentamente,

**AUDITORÍA INTERNA**

M.Sc. Olger Sánchez Carrillo

**Auditor Interno**

OSC/RJS/ACC/EVG/PVE/jfrc

- C. Master Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, Presidenta Ejecutiva a.c. Gerencia General-1100  
Licenciado Luis Diego Calderón Villalobos, Gerente, Gerencia Financiera-1103  
Ingeniero Manuel Montillano Vivas, director a.i., Dirección Plan De Innovación-1184  
Auditoría

Referencia: ID-82423



## ANEXO 1

### Detalle de las responsabilidades asignadas por actividad en el Plan Innovación<sup>4</sup>

#### Responsabilidades de los líderes Financiero, Logístico, de Proyectos y Mantenimiento del Plan Innovación

1. Responsable de administrar y ejecutar exitosamente el componente ERP de su competencia, asegurando la entrega de los productos esperados.
2. Debe formar parte del monitoreo del desempeño del componente ERP de su competencia (tiempo, calidad, alcance)
3. Responsable de administrar los recursos que le fueron asignados (humanos, tecnológicos y materiales)
4. Responsable de administrar los riesgos asociados a las actividades de su componente ERP.
5. Responsable de administrar los cambios asociados al componente ERP y su coordinación con otros componentes.
6. Resolver problemas y conflictos.
7. Responsable de validar el diseño y arquitectura de las soluciones: Sobre este punto, es importante aclarar que es responsabilidad de los Líderes validar que el diseño de la solución responda a los requerimientos y necesidades planteados en el cartel de licitación y al referirse a su arquitectura, no se refiere en el ámbito técnico, sino funcional, es decir que la solución sea definida de manera integral.

Adicionalmente le corresponderá, en conjunto con la Dirección del Plan de Innovación, las siguientes decisiones claves del proyecto:

1. Aprobación del plan de proyecto.
2. Aprobación de los entregables del proyecto.
3. Aprobación de cambios mayores al proyecto.
- 4.. Aprobación del cierre del proyecto.
5. Aprobación de las revisiones del proyecto.
6. Aprobación de los reportes de progreso del proyecto.
7. Aprobación de los recursos del proyecto.
8. Resolución de conflictos y problemas del proyecto.
9. Seguimiento proyectos complementarios.

Como parte de su equipo de trabajo se les asignaron profesionales en diferentes ámbitos institucionales, los cuales son considerados como Usuarios Expertos. (...) el Equipo de Líderes deberá revisar los entregables de la consultoría y brindar un primer aval, con el cual esta Dirección brindará la aprobación final correspondiente para el pago del producto entregado. Por lo que en el proceso de validación de los entregables siempre existirá un primer aval del Equipo de Líderes previo a la aprobación final de la Dirección del Plan de Innovación.

#### Responsabilidades de los Usuarios Expertos del Plan Innovación

1. Responsables por aportar conocimiento experto de los procesos de negocio.
2. Apoyar el desarrollo del proyecto.

Los Usuarios Expertos formaran parte de las decisiones del proyecto en cuanto a:

1. Aprobación de cambios menores al proyecto: En relación con un cambio menor, esto se refiere a que, en el análisis que se efectúe de los procesos metas y los requerimientos del cartel respecto de los procesos estándar que realiza la solución ERP, actividad que se desarrolla en conjunto con los consultores de la empresa adjudicada

<sup>4</sup> De conformidad con los oficios GF-PIMG-0198-2021 y GF- PIMG-0598- 2021.



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

para la implementación, se visualiza la necesidad de un ajuste al proceso definido en Fase Cero, pero que dicho ajuste, cambio o modificación no tiene un impacto ni en el tiempo, ni en el costo, ni en el alcance de la Implementación del ERP, y adicionalmente no contraviene ninguna normativa institucional o Legal que nos aplique, la decisión del cambio o ajuste la podrá tomar el experto del proceso. Si es importante indicar que el cambio o ajuste debe quedar documentado y ser comunicado al Líder correspondiente para su conocimiento.

2. Resolución de conflictos y problemas del proyecto.
3. Aprobación de los cambios menores a los procesos de negocio.
4. Aprobación de los diseños funcionales de las soluciones.
5. Aprobación de los resultados de las pruebas de las soluciones.
6. Aprobación del pase a producción de las soluciones implementadas.
7. Certificación de los datos a cargar en las soluciones: Durante la Etapa de Planos de Negocio se define una serie de información, como datos maestros, que es necesario construir o recopilar, la información que se construye o recopila por parte de los equipos de expertos del Plan de Innovación es la que se deberá certificar a la hora de ser migrada o cargada a la solución ERP antes de su salida en vivo. La información de saldos o información proveniente de sistemas absorbidos por el ERP y que debe ser migrada, deberá ser certificada por los Directores dueños de los procesos.

Además deberán atenderse las tareas detalladas en el Manual Descriptivo de Puestos, cuando así se requiera, según el puesto que ocupe cada Líder ERP o usuario experto.