



AD-AOPER-0091-2024
27 de agosto de 2024

Máster
Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, presidente ejecutiva
PRESIDENCIA EJECUTIVA- 1102

Máster
Gabriela Artavia Monge, gerente
GERENCIA ADMINISTRATIVA- 1104

Licenciado
Walter Campos Paniagua, director
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL- 1131

Estimado(as) señor(as):

ASUNTO: Oficio de advertencia referente al proceso de selección de la plaza del Director Institucional de Sede en la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud.

Esta Auditoría en cumplimiento del Programa de Actividades Especiales consignado en el Plan Anual Operativo 2024, con fundamento en los artículos 21 y 22 de la Ley General de Control Interno, y en atención a la denuncia **DE-260-2023**, efectuó estudio de carácter especial en relación con el proceso de selección realizado para la plaza No. 16, para el puesto de Director Institucional de Sede en la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud, cuyos resultados se informan a fin de que sean valorados para la toma de decisiones y acciones que competen a esa Administración.

1. ANTECEDENTES

La Auditoría Interna tramitó la denuncia **DE-260-2023**, relacionada con presuntas irregularidades en la asignación del nombramiento interino del Director Institucional de la Contraloría de Servicios de Salud. La denuncia señala que el Lic. M.E.S., quien previamente ocupaba un puesto de confianza como asesor de la Presidencia Ejecutiva, fue designado en dicho cargo; y que según la revisión efectuada en el perfil de LinkedIn ya ha sido actualizado con el nuevo puesto, destacando únicamente su antiguo rol en la Presidencia Ejecutiva, sin detallar otras experiencias laborales.

En el oficio AI-1657-2023, del 21 de agosto de 2023, se informó a la MSc. Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva, y al Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección Administración y Gestión de Personal, sobre el inicio del proyecto de auditoría denominado: "*Auditoría de carácter especial sobre el nombramiento en el puesto de director Institucional de Contralorías de Servicios de Salud*".

Asimismo, mediante el oficio AI-1651-2023, de la misma fecha, se solicitó a la MSc. Esquivel Rodríguez y a la Licda. Kattia Porras Chinchilla, quien en ese momento se desempeñaba como jefa de la Subárea Gestión de Recursos Humanos, la documentación relacionada con el proceso de selección realizado para la asignación del nombramiento en la plaza No. 16, correspondiente al puesto de director Institucional de Sede en la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud.

Posteriormente, la Auditoría Interna recibió la información solicitada a través de los oficios PE-3609-2023, del 6 de septiembre de 2023, suscrito por la Licda. Laura Ávila Bolaños, jefa de despacho de la Presidencia



Ejecutiva, y GA-DAGP-1527-2023, del 31 de agosto de 2023, suscrito por la MSc. Natalia Villalobos Leiva, subdirectora de la Dirección de Administración y Gestión de Personal.

Adicionalmente, mediante el oficio AI-1887-2023, del 18 de septiembre de 2023, se solicitó a la MSc. Esquivel Rodríguez la documentación que respalda las entrevistas, pruebas o criterios aplicados a los participantes en el proceso de selección para el puesto de director de la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud, así como las notificaciones de resultados a los oferentes interesados. Esta solicitud fue atendida mediante la misiva PE-3896-2023, del 26 de septiembre de 2023, suscrita por la Licda. Ávila Bolaños.

Derivado de la revisión de la documentación aportada por la Administración Activa, esta Auditoría Interna observó que, como resultado del proceso de selección para la plaza No. 16, se nombró en el puesto de Director Institucional de Sede en la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud al Lic. M.E.S.

Al respecto, el Manual Descriptivo de Puestos establece como requisitos para el nombramiento de Director Institucional de Sede, los siguientes:

“REQUISITOS:

*Licenciatura o Bachiller en la disciplina específica con posgrado afín, en una carrera atinente al puesto.
Cinco años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto.
Cinco años de experiencia en supervisión de personal.*

REQUISITO LEGAL:

Incorporado al Colegio respectivo y autorizado para ejercer el correspondiente grado profesional.”

Por otra parte, la circular GG-DAGP-0724-2021, del 21 de junio de 2021, referente al procedimiento para la asignación de nombramientos interinos en la CCSS, establece que: *“para todo nombramiento interino, la persona oferente debe de cumplir con los requisitos que solicita el Manual Descriptivo de Puestos, aspecto que debe ser verificado por la UGRH en los sistemas automatizados que se dispongan. Únicamente quienes tengan la información de su currículo debidamente incluida y verificada en el Sistema Integrado de Gestión de las Personas (SIPE), podrán ser consideradas conforme lo indicado en la presente circular. Sobre este particular, corresponde a las UGRH realizar las gestiones respectivas para que se proceda con el proceso de verificación de atestados de aquellas personas interesadas en los nombramientos interinos.”*

A partir de lo anterior, y en virtud de las competencias y rectoría atribuidas a la Dirección de Administración y Gestión de Personal para emitir criterios en materia de recursos humanos, este Órgano Fiscalizador solicitó, mediante nota número **AI-1529-2023 del 18 de septiembre de 2023**, un análisis tendiente a determinar si el Lic. M.E.S cumple con el requisito de *“cinco años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto”*, establecido en el Manual Descriptivo de Puestos para el cargo de Director Institucional de Sede.

El **1° de febrero de 2024**, mediante el oficio AI-0183-2024, esta Auditoría remitió un recordatorio a la Dirección de Administración y Gestión de Personal sobre la atención del criterio solicitado en la nota AI-1529-2023. De igual manera, en la misiva AI-0365-2024, del **29 de febrero de 2024**, se envió otro recordatorio a dicha Dirección. Como respuesta, se recibió la nota GA-DAGP-0499-2024, del **3 de abril de 2024**, suscrita por el Lic. Walter Campos Paniagua, en la que se indicó lo siguiente:

*“Al respecto, se informa que la atención de este caso fue delegada al Área de Dotación de Personal. No obstante, ha sido necesario ampliar el análisis desarrollado para que sea valorado también por el Área de Diseño, Administración de Puestos y Salarios. Por esta razón, la Dirección ha instruido a ambas unidades para que procedan de manera conjunta, a fin de remitir el criterio técnico integral a esa Auditoría Interna, lo cual se hará llegar el próximo **10 de abril de 2024**.”*



Posteriormente, en la nota GA-DAGP-0865-2024, del **23 de mayo de 2024**, el Lic. Campos Paniagua solicitó una prórroga para remitir el criterio solicitado el **29 de mayo de 2024**. Esta solicitud fue autorizada mediante oficio AI-0757-2024 del 28 de mayo de 2024.

Conforme a lo expuesto y considerando que, en reiteradas ocasiones, se solicitó a la Dirección de Administración y Gestión de Personal el criterio correspondiente, desde la primera solicitud realizada el 21 de agosto de 2023, lo cual ha imposibilitado a esta Auditoría continuar con los procedimientos definidos y determinar si hubo un incumplimiento de la norma, se decidió trasladar la denuncia numerada como DE-260-2023 al Lic. Walter Campos Paniagua mediante la **nota AI-AINNOVAC-0260-2024 del 8 de julio de 2024**, con el fin de que esa Dirección realice la valoración de la legalidad del nombramiento del Lic. M.E.S.

Derivado de lo anterior, se remitió a esta Auditoría el oficio GA-DAGP-1396-2024, del 19 de agosto de 2024, suscrito por la MSc. Natalia Villalobos Leiva, quien en ese momento fungía como directora a.i. de la Dirección de Administración y Gestión de Personal. En dicho oficio, se informó a la MSc. Martha Eugenia Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva, sobre el análisis técnico definitivo realizado por esa dirección respecto a los hechos previamente mencionados, cuyo desarrollo se detalla en el apartado siguiente.

2. SOBRE LOS CRITERIOS TÉCNICOS DEFINITIVOS DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, en el oficio **GA-DAGP-1396-2024** del 19 de agosto de 2024, la MSc. Natalia Villalobos Leiva comunicó a la MSc. Martha Eugenia Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva, el criterio definitivo **respecto al cumplimiento de los requisitos del Lic. M.E.S.** En dicho documento, se concluye que el funcionario **no cumple satisfactoriamente con los cinco años de experiencia en labores profesionales y en supervisión de personal que exige el puesto**, según se detalla a continuación:

En primera instancia, el documento antes descrito, se refiere a los criterios solicitados por la Dirección de Administración y Gestión de Personal a sus instancias técnicas. Específicamente, destaca la nota DAGP-ADP-0375-2024 del 23 de julio de 2024, firmada por el Lic. Oscar Ramírez Alpízar, jefe del Área de Dotación de Personal, y dirigida a la MSc. Natalia Villalobos Leiva. Esta nota presenta antecedentes, un análisis técnico-normativo, y ofrece una conclusión y recomendación, destacando los puntos más relevantes que se detallan a continuación:

“(...) De la totalidad de experiencia acumulada del Sr. M.E.S en supervisión de personal.

Tabla N° 3
Experiencia total en supervisión de personal del Sr. Espinoza Salas

Centro de Trabajo	Días Laborados	Años Laborados
Subárea Gestión de Recursos Humanos	203	6 meses, 20 días
Banco Nacional de Sangre	635	1 año, 8 meses, 25 días
Presidencia Ejecutiva	946	2 años, 7 meses y 1 día
Total	1.784	4 años, 10 meses, 17 días

Fuente: Certificaciones, y reporte SIPE nombramientos procesados y verificados.

Respecto a la información detallada en la tabla anterior, se destaca que el Sr. M.E.S tiene 1.784 días de experiencia en la supervisión de personal.

Sin embargo, en apego a los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos del perfil del puesto de Director Institucional de Sede que son: “Cinco años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto. Cinco años de experiencia en supervisión de personal.”



Se deriva que el Sr. M.E.S no cumple de manera satisfactoria tantos los “Cinco años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto” como los “Cinco años de experiencia en supervisión de personal” es decir, 1825 días para el puesto de Director Institucional de Sede.

(...) III. CONCLUSIÓN

De acuerdo con lo vertido en el presente informe, y de acuerdo con la revisión del caso se tiene que para la fecha de la publicación del proceso de selección para el puesto de Director Institucional de Sede de la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud, el 26 de junio de 2023 se toma como fecha límite para considerar la experiencia al Sr. ES (SIC) en los puestos profesionales.

Con base en lo anterior, los nombramientos contabilizados en los que ejerció supervisión de personal suman un total de 1.784 días, cifra que no cumple satisfactoriamente la cantidad de experiencia “Cinco años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto” y los “Cinco años de experiencia en supervisión de personal” que exige el puesto, siendo que debe cumplir con 1825 días.

Así las cosas, se concluye que el Sr. M.E.S no cumplía con los requisitos de experiencia indicados en el párrafo anterior al momento que se publicó el puesto de Director Institucional de Sede de la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud.

Es importante señalar, que el nombramiento efectuado al Lic. M.E.S en el puesto de Director Institucional de Sede, se realizó dentro del margen de la información recibida producto del proceso de selección efectuado en su momento.

IV. RECOMENDACIÓN TÉCNICA

Se recomienda técnicamente dejar sin efecto el proceso de selección anterior, y efectuar un nuevo proceso de selección para el puesto de Director Institucional de Sede de la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud, manteniendo el nombramiento del Sr. M.E.S en el puesto mientras se concluye el proceso de selección.” (Lo resaltado no corresponde al original)

Adicionalmente, el oficio anterior (GA-DAGP-1396-2024) indica que, mediante las notas GA-DAGP-1223-2024 (10 de julio de 2024) y GA-DAGP-1287-2024 (22 de julio de 2024), suscritas por la MSc. Natalia Villalobos Leiva, subdirectora de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, se solicitó a la Subárea de Información de Políticas y Normas un criterio técnico sobre el criterio emitido por el Área de Dotación de Personal. El propósito era determinar el tipo de nulidad aplicable y recibir orientación legal sobre otros aspectos que la dirección debía considerar en el caso. En respuesta, la subárea emitió las notas AIRH-SIPN-0087-2024 (18 de julio de 2024) y AIRH-SIPN-0100-2024 (9 de agosto de 2024), firmadas por la Licda. Elizabeth Gairaud Garro, jefa de la Subárea de Información de Políticas y Normas. En la última nota se concluye lo siguiente:

“(...) Conclusiones:

Tanto en el criterio rendido mediante el oficio AIRH-SIPN-0087-2024 como en el presente, se ha considerado lo informado en el oficio DAGP-ADP-0375-2024, por el Área Dotación de Personal, por ser la instancia técnica competente que revisó el procedimiento de selección para ocupar interinamente la plaza vacante N° 16, de Director Institucional de Sede de la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud.

Como dicho informe concluyó que el nombramiento del Sr. M.E.S se realizó sin constatar que reunía plenamente el requisito de experiencia en supervisión de personal, según lo establecido en el Manual



Descriptivo de Puestos¹, se considera que ese acto de nombramiento podría estar viciado de nulidad, por cuanto el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para un determinado puesto resulta ser un elemento indispensable para la validez del acto de nombramiento.

Como lo ha reiterado la Procuraduría General de la República en diferentes criterios, los requisitos mínimos del puesto establecidos en el manual correspondiente, son parte integrante de la normativa base para el dictado del acto de nombramiento de toda persona funcionaria pública, independientemente de que este sea en propiedad o interino; pues ese manual define las características esenciales del puesto y señala las destrezas, condiciones y conocimientos mínimos requeridos para que una persona pueda desempeñarse en él, por lo tanto, todo nombramiento que incumpla con la observancia de esos requisitos mínimos del puesto, conlleva a la nulidad de ese acto.

Sin embargo, la posibilidad de que la Administración anule sus propios actos declarativos de derechos ha quedado circunscrita a supuestos excepcionales, pudiendo declarar la nulidad en sede administrativa (si cumple con los requisitos del artículo 173 de la Ley General de la Administración Pública), o a través del proceso de lesividad que se tramita en sede judicial.

En este caso particular, al haberse tenido que realizar una labor técnica e interpretativa dentro de un proceso dialéctico o lógico de verificación por parte del Área Dotación de Personal, para descubrir el vicio que genera la eventual nulidad del acto de nombramiento del señor M.E.S, se estima que éste no reúne las características de ser patente, notorio, ostensible, palpable, claro, cierto, por su índole grosera y grave; en consecuencia, para lograr su anulación se debería acudir al proceso contencioso de lesividad regulado en los artículos 10.5, 34 y 39.2 del Código Procesal Contencioso Administrativo.

En ese sentido, es importante considerar que, de acuerdo con lo establecido en el numeral 10.5 del Código Procesal Contencioso Administrativo, la Administración podrá impugnar un acto propio, firme y creador de algún derecho subjetivo, cuando el superior jerárquico supremo haya declarado, en resolución fundada, que es lesivo a los intereses públicos.

Asimismo, se considera importante considerar que el Reglamento de la Dirección Jurídica y de las Actividades Jurídicas de la Caja Costarricense de Seguro Social, en su artículo 1, dispone que dicha Dirección es el órgano superior consultivo responsable de la atención de asuntos en materia legal, la representación judicial en defensa de los intereses de la organización, en los términos y condiciones de la legislación aplicable. **Además, otorga el apoyo y la asistencia profesional a la Junta Directiva y las autoridades superiores mediante la emisión de criterios técnico-jurídicos para la toma de decisiones estratégicas y de impacto institucional; razón por la cual se estima relevante que dicha instancia asesore a la Junta Directiva institucional al adoptar la resolución donde se declare la lesividad del acto de nombramiento que ha sido objeto de análisis en este documento.**

En otro orden de ideas, no se omite indicar que, si bien en el oficio GA-DAGP-1287-2024 se indicó que “el expediente administrativo conformado por el Área Dotación de Personal se anexó al criterio técnico DAGP-ADP-0375-2024, copia en poder de esa unidad mediante el sistema de correspondencia SAYC”, al

¹ En ese sentido, el dictamen C-067-2017 del 03 de abril de 2017, señaló: “... Los Manuales descriptivos de Clases, en cuanto definen las características esenciales del puesto y señala las destrezas, condiciones y conocimientos mínimos requeridos para que una persona pueda desempeñarse en él, desde el punto de vista normativo integran el denominado bloque de legalidad del que las Administraciones no pueden apartarse ni sustraerse (En ese sentido, pueden consultarse, entre otras, las resoluciones N°s 226-99 de las 15:30 horas del 11 de agosto de 1999 y 2002-00105 de las 14:55 horas del 13 de marzo de 2002, ambos de la Sala Segunda; así como los dictámenes C-298-2015 de 3 de noviembre de 2015)-; lo que obliga a la Administración a sujetarse a una determinada estructura de empleo, por medio de la cual se define el número de plazas, la remuneración correspondiente a cada una de ellas, así como las labores y responsabilidades que competen a cada puesto (Resolución N° 2008-000917 de las 11:00 hrs. del 22 de octubre de 2008, Sala Segunda; citada por el dictamen C-036-2014 de 5 de febrero de 2014)



revisarse la carpeta correspondiente se encontró únicamente una serie de archivos, sin unificar y en consecuencia sin un orden cronológico y lógico.

Cabe recordar que todo expediente administrativo, máxime si puede ser parte de un proceso judicial o procedimiento administrativo, debe respetar un orden cronológico y estar debidamente foliado, ya que ese conjunto de actuaciones respaldado en documentos ordenados y completos, son los que servirán de prueba y fundamento para esas gestiones posteriores” (Lo resaltado no corresponde al original)

Por último, el oficio GA-DAGP-1396-2024 sugiere a la Presidencia Ejecutiva dos consideraciones sobre el caso en cuestión, indicando que:

“(…) Considerando lo anterior, se hace formal traslado a esa respetable Presidencia Ejecutiva del presente caso para su consideración, con los siguientes propósitos:

- 1. Que los aspectos desarrollados en los criterios antes señalados, sean conocidos por esa instancia, para su consideración y valoración de elevar el caso ante la Junta Directiva a fin de que proceda a analizar la posible adopción de una resolución donde se declare la lesividad del acto del nombramiento del Lic. M.E.S en el puesto de Director Institucional de Sede plaza No. 16, de la Dirección Institucional de Contralorías, la cual es adscrita jerárquicamente a la Presidencia Ejecutiva.**
- 2. Dejar sin efecto el proceso de selección anterior, y efectuar un nuevo proceso de selección para el puesto de Director Institucional de Sede de la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud, manteniendo el nombramiento del Sr. M.E.S en el puesto mientras se concluye dicho proceso de selección.**

Finalmente, no se omite indicar que, esta Dirección, si se llegare a declarar la nulidad del acto de nombramiento antes referido y así sea informado, **procederá a ordenar las acciones administrativas que correspondan, así como las consecuencias jurídicas que ello implique, en relación a las actuaciones de la unidad a cargo de brindar acompañamiento a las unidades del nivel central en procesos de selección y que participaron particularmente en este proceso y se determine si dichas actuaciones fueron generadoras de responsabilidad.**” (Lo resaltado no corresponde al original)

La Ley General de Control Interno, en el artículo 8 - *Concepto de sistema de control interno*, establece lo siguiente:

“Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

- Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
- Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.
- Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.
- Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.”

Adicionalmente, el artículo 10 de la misma norma dispone lo siguiente:

“Artículo 10.—Responsabilidad por el sistema de control interno. Serán responsabilidad del jerarca y del titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, será responsabilidad de la administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento.”



Además, el numeral 13 del mismo cuerpo normativo señala:

“Artículo 13.—Ambiente de control. En cuanto al ambiente de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:

e) Establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.”

La circular GG-DAGP-0724-2021 del 21 de junio de 2021, referente al Procedimiento para la asignación de nombramientos interinos en la CCSS, establece que:

“para todo nombramiento interino, la persona oferente debe de cumplir con los requisitos que solicita el Manual Descriptivo de Puestos, aspecto que debe ser verificado por la UGRH en los sistemas automatizados que se dispongan. Únicamente quienes tengan la información de su currículo debidamente incluida y verificada en el Sistema Integrado de Gestión de las Personas (SIPE), podrán ser consideradas conforme lo indicado en la presente circular. Sobre este particular, corresponde a las UGRH realizar las gestiones respectivas para que se proceda con el proceso de verificación de atestados de aquellas personas interesadas en los nombramientos interinos.”

Por otra parte, el Manual de Organización de la Dirección Administración y Gestión de Personal, aprobado por la Junta Directiva en el artículo 1°, de la sesión N°8284, celebrada el 18 de setiembre de 2008, establece a esa Dirección como responsable -entre otras cosas- de: *“(…) dirigir, planificar, coordinar, controlar y evaluar en forma estratégica los recursos y la gestión a nivel macro, con la finalidad de lograr el desarrollo efectivo de la organización, la oportunidad, la calidad en la prestación de los servicios que se otorgan a los usuarios y facilitar el cumplimiento de la misión y de la visión institucional”.*

Asimismo, dicho Manual señala que, esa Dirección debe definir, proponer y ejercer la rectoría en su ámbito de competencia, a efecto de orientar en forma efectiva la gestión institucional y emitir las instrucciones técnicas generales para el desarrollo de la gestión, con la finalidad de lograr oportunidad de los trabajos asignados.

CONSIDERACIONES FINALES

Conforme a lo expuesto, se evidencia que la falta de prontitud en la emisión del criterio por parte de la Dirección de Administración y Gestión de Personal (DAGP) imposibilitó a esta Auditoría Interna realizar un análisis y resolución oportuna del caso de este nombramiento, a pesar de las solicitudes realizadas desde agosto de 2023 y los recordatorios enviados en diversas ocasiones. En consecuencia, la Auditoría trasladó el riesgo asociado a los hechos denunciados al Lic. Walter Campos Paniagua, quien emitió los resultados del análisis el 19 de agosto de 2024. Estos resultados confirmaron las inquietudes de esta Órgano Fiscalizador en relación con el incumplimiento de los requisitos por parte del Lic. M.E.S, para el puesto de Director Institucional de Sede en la Dirección Institucional de Contralorías de Servicios de Salud.

Ahora bien, según el criterio técnico del Área de Dotación de Personal, al 26 de junio de 2023, fecha en que se publicó el proceso de selección para el puesto de Director Institucional de Sede, el Lic. M.E.S contaba con 1.784 días de experiencia en supervisión de personal. Esta cantidad es insuficiente para cumplir con los 1.825 días (cinco años) requeridos por el Manual Descriptivo de Puestos, **quedando 41 días pendientes para satisfacer el requisito mínimo del cargo.**

En consecuencia, la Dirección de Administración y Gestión de Personal sugiere la anulación del proceso de selección previo y la realización de un nuevo proceso para el puesto en cuestión. Mientras tanto, el Sr. M.E.S deberá permanecer en el puesto hasta que se concluya el nuevo proceso de selección. Asimismo, reitera que la Dirección Jurídica, conforme al artículo 1 de su Reglamento, debe proporcionar asistencia profesional en



esta materia y asesorar a la Junta Directiva en la adopción de la resolución que declare la lesividad del acto de nombramiento que ha sido objeto de análisis en este documento. Este asesoramiento es esencial para garantizar la correcta implementación de las medidas correctivas y para fortalecer los procedimientos internos de selección y nombramientos en el futuro.

Finalmente, es crucial que la administración activa, valore los aspectos referidos por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, y que, además, con el apoyo de la asesoría legal correspondiente, analice detalladamente las acciones y procedimientos llevados a cabo por la unidad responsable de gestionar la revisión de experiencia de los participantes. Este análisis debe enfocarse en determinar si dichas actuaciones han generado responsabilidades o incumplimientos. Dado que la Ley General de Control Interno, Ley N° 8292, exige un manejo eficiente y eficaz de los recursos públicos, es imperativo que todas las acciones se ajusten rigurosamente a las normativas legales y técnicas. De esta manera, se asegura la implementación de un sistema de control interno robusto que garantice la conformidad con el marco legal vigente y la correcta administración de los recursos.

Es importante indicar que los criterios de esta Auditoría se emiten en el marco de las competencias y potestades en materia de asesoría, consultoría, prevención de manera objetiva, independiente e imparcial establecidas en la Ley General de Control Interno, con el fin de coadyuvar a esa Administración en la toma de decisiones, en procura de fortalecer el buen gobierno, la eficiencia y la sana administración de los recursos públicos asignados, siendo que los planteamientos efectuados en el presente documento deben ser debidamente analizados por la Administración Activa, con el propósito de garantizar el uso adecuado de los recursos institucionales y el cumplimiento del ordenamiento técnico y legal, así como los objetivos y fines institucionales.

Finalmente, se solicita informar en el **plazo de tres meses** a esta Auditoría, las acciones que se lleven a cabo en aras de atender los aspectos señalados en la presente advertencia.

Atentamente,

AUDITORÍA INTERNA

M. Sc. Olger Sánchez Carrillo
Auditor

OSC/RJS/ANP/RJM/BFS/PVE/ams

C. Auditoría-1111

Referencia: ID-122794