

**AUDITORIA DE CARÁCTER
ESPECIAL SOBRE EL PROCESO
DE RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DE LOS PUESTOS EN
JASEC**

**INFORME DE AUDITORÍA DEFINITIVO
AI-052-2023**



CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. ORIGEN DE LA AUDITORÍA.....	4
1.2. OBJETIVOS.....	4
1.2.1. Objetivo General.....	4
1.2.2. Objetivos Específicos.....	4
1.3. ALCANCE.....	4
1.3.1. Proceso Administrativo analizado.....	4
1.3.2. Periodo de Ejecución.....	5
1.4. CRITERIOS DE AUDITORÍA.....	5
1.5. METODOLOGÍA APLICADA.....	5
1.6. ANTECEDENTES ACERCA DE LO AUDITADO.....	5
1.7. COMUNICACIÓN PRELIMINAR.....	6
2. RESULTADOS.....	6
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICO N° 2.....	6
3. CONCLUSIÓN.....	8
4. RECOMENDACIONES.....	8
.....	8

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

Mediante el desarrollo de esta auditoría, se evaluó el proceso de reclutamiento y selección aplicado a catorce concursos internos y externos de JASEC desarrollados en los periodos que van de diciembre del 2019 a junio del 2023.

¿Por qué es importante?

El recurso humano en cualquier Institución es el que brinda mayor ventaja competitiva a la gestión, es por esto que JASEC requiere de un proceso de reclutamiento y selección de personal eficiente y transparente que garantice que las personas seleccionadas son las adecuadas para contribuir en el logro de objetivos institucionales.

¿Qué encontramos?

Tras el desarrollo del proceso de auditoría, se identificaron riesgos relevantes asociados al alcance de los procedimientos, la excepción de la aplicación del proceso de reclutamiento y selección, la tabla de calificación y proceder ante la ausencia temporal GG y Sub G, la condición de desierto, infructuoso y plazos del procedimiento y la publicación del concurso, los cuales deben ser administrados por la Administración Activa con el fin de fortalecer los procesos de reclutamiento y selección definidos en los procedimientos internos PATH.PR2.IN1 Reclutamiento y selección interno para nombramientos interinos, servicios especiales y sustituciones, versión 4, rige a partir del 08/09/2023 y PATH.PR2.IN1 Reclutamiento y selección interno para nombramientos interinos, servicios especiales y sustituciones, versión 4, rige a partir del 23/08/2023, con apego al marco legal vigente. No obstante, para evaluar el proceso de reclutamiento y selección se consideró la versión vigente aplicada en el concurso de cada puesto considerado en la muestra.

¿Qué sigue?

A partir de los aspectos susceptibles de mejora identificados, el Departamento de Talento Humano y Planificación Institucional debe adoptar las medidas de control necesarias para atender las recomendaciones producto de este proceso de auditoría, las cuales deben ser adoptadas en febrero del 2024.

24 de noviembre de 2023

1. INTRODUCCIÓN

1.1. ORIGEN DE LA AUDITORÍA

La auditoría se efectuó en cumplimiento al Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna del año 2023, la cual se originó en atención a la recepción de cuatro denuncias relacionadas con el proceso de reclutamiento y selección de los puestos en JASEC y tomando en cuenta lo requerido por los numerales 1.4, 2.1 y 2.2 de los Lineamientos generales para el análisis de presuntos Hechos Irregulares emitidos por la Contraloría General de la República (R-DC-102- 2019) y los capítulos IV, V y VI del Reglamento de Atención de Denuncias de la Auditoría Interna de JASEC, así como su importancia relativa de evaluarlo y su nivel de riesgo en el universo auditable, esta Auditoría Interna consideró oportuno fiscalizar este proceso sustantivo.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Evaluar el proceso de reclutamiento y selección para ocupar los puestos en JASEC mediante concurso interno o externo.

1.2.2. Objetivos Específicos

- 1.2.2.1 Verificar el cumplimiento de los controles establecidos en el proceso de reclutamiento y selección de los puestos en JASEC
- 1.2.2.2 Verificar la razonabilidad del control interno aplicado en el proceso de reclutamiento y selección de los puestos en JASEC

1.3. ALCANCE

1.3.1. Proceso Administrativo analizado

Para la evaluación del proceso de reclutamiento y selección, se analizó el cumplimiento y aplicación de los procedimientos vigentes para cada uno de los siguientes concursos:

CONCURSO	FECHA INICIO DEL CONCURSO	PARA EL PUESTO	PROCEDIMIENTO APLICABLE
SUBG-TH-RSI-002-2020	25/06/2020	Jefe Departamento Operación de la Red Fibra (0326)	PATH.PR2.IN01 V. 0 Rige 28-01-2020 y PATH.PR2 V.2 Rige 21-01-2020
SUBG-TH-RSI-006-2020	16/10/2020	Jefe Departamento Presupuesto y Control	PATH.PR2.IN01 V. 1 Rige 31-08-2020
SUBG-TH-RSI-003-2021	24/03/2021	Jefe del Departamento de Control de Contenidos (0367)	PATH.PR2.IN01 V. 1 Rige 31-08-2020
SUBG-TH-RSI-007-2021	22/11/2021	Jefe Departamento Cuentas por Cobrar	PATH.PR2.IN01 V. 2 Rige 28-09-2021 y PATH.PR2 V.3 Rige 31-08-2020
SUBG-TH-RSI-002-2022	22/02/2022	Jefe de Área Operación Comercial (0168)	PATH.PR2.IN01 V. 3 Rige 09-12-2021
SUBG-TH-RSI-003-2022	22/04/2022	Jefe del Departamento Facturación y Recaudación (0186)	PATH.PR2.IN01 V. 3 Rige 09-12-2021
SUBG-TH-RSI-008-2022	28/11/2022	Jefe Departamento Tuis (0236)	PATH.PR2.IN01 V. 3 Rige 09-12-2021
SUBG-TH-RSI-009-2022	22/12/2022	Jefe Área Tecnologías de Información y Comunicaciones (0015)	PATH.PR2.IN01 V. 3 Rige 09-12-2021
SUBG-TH-RSI-002-2023	23/03/2023	Jefe de Área Generación (0075.)	PATH.PR2.IN01 V. 3 Rige 09-12-2021

CONCURSO	FECHA INICIO DEL CONCURSO	PARA EL PUESTO	PROCEDIMIENTO APLICABLE
<i>SUBG-TH-CP-001-2023</i>	22/03/2023	Subgerente (0007)	Reglamento del concurso para la selección y nombramiento por tiempo definido en los puestos Gerente General y Subgerente General, aprobado por la Junta Directiva en la Sesión Ordinaria N° 017-2023 del día 02 de marzo del 2023.

Las oportunidades de mejora identificadas son de aplicación en los procedimientos PATH.PR2.IN1 Reclutamiento y selección interno para nombramientos interinos, servicios especiales y sustituciones versión 4, rige a partir del 08/09/2023, y PATH.PR2 Reclutamiento y selección del personal, versión 4 que rige a partir del 23/08/2023

1.3.2. Periodo de Ejecución

El período evaluado comprendió los concursos realizados de enero 2019 a marzo del 2023.

1.4. CRITERIOS DE AUDITORÍA

Los criterios de auditoría aplicados para esta auditoría fueron: Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), Ley General de Control Interno N°8292, Reglamento Autónomo de Trabajo de JASEC¹, Ley de Creación de JASEC N° 7799, Ley General de Administración Pública de Costa Rica, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública - N° 8422, PATH.PR2.IN1 Reclutamiento y selección interno para nombramientos interinos, servicios especiales y sustituciones versiones de las 0 a la 4, PATH.PR2 Reclutamiento y selección del personal versiones de la 0 a la 4, Manual descriptivo de los puestos seleccionados en la muestra.

1.5. METODOLOGÍA APLICADA

La auditoría se realizó de conformidad con las NGASP y las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, ambas emitidas por la CGR, el Reglamento de Organización y funcionamiento de la Auditoría Interna y según lo respaldan los resultados del Programa de aseguramiento y mejora de la calidad de la actividad de esta Auditoría, así como la demás normativa de auditoría de aplicación y aceptación general.

A la vez, se aplicó la metodología para proyectos de aseguramiento de control interno de la Auditoría Interna de JASEC, la cual contempla 4 actividades, a saber: Actividad I- Planificación, Actividad II-Examen, Actividad III-Comunicación de Resultados, IV-Seguimiento.

1.6. ANTECEDENTES ACERCA DE LO AUDITADO

El proceso de reclutamiento y selección fue evaluado por este Despacho mediante la auditoría AI-058-2019 *Evaluación del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramiento de Personal*, que tuvo como objetivo evaluar este proceso y determinar la aplicación de los controles, de la cual se formularon una serie de recomendaciones que fueron aplicadas al procedimiento PATH.PR2.IN1 Reclutamiento y selección interno para nombramientos interinos, servicios especiales y sustituciones versión 1.

Sobre el mismo tema, la Auditoría emitió los servicios preventivos AUDI-ADV-002-2023 "Advertencia sobre el proceso de selección y nombramiento temporal del puesto de Gerente General de JASEC." y AUDI-ADV-003-2023 "Advertencia sobre los requisitos para el puesto N°0278 Jefe Departamento Contraloría de Servicios", en los que se advierte sobre algunos aspectos recalcados en esta auditoría.

¹ N° Gaceta: 199 del: 20/10/1988, versión 7 del 17/01/2019.

1.7. COMUNICACIÓN PRELIMINAR

El borrador del presente informe fue remitido mediante oficio AUDI-440-2023 del 15 de noviembre del 2023, dirigido a Arnold Mora Muñoz, Jefe a.i. Departamento Talento Humano y José Arce Lascars, Jefe a.i. Departamento Planificación Institucional, en el cual se convocó a la conferencia final con el propósito que se analizara los resultados, conclusiones y recomendaciones. Al respecto, no se recibieron observaciones, lo cual se documentó mediante el Acta-055-2023.

2. RESULTADOS

Durante el desarrollo de los objetivos específicos de esta auditoría y de conformidad con el alcance del mismo, se determinaron los hallazgos que se describen a continuación.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICO N° 2

Criterio: La norma 2.4 Idoneidad del personal², establece literalmente lo siguiente: “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.”.

2.1.1 Alcance de los procedimientos

Para los procedimientos PATH.PR2.IN1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN INTERNO PARA NOMBRAMIENTOS INTERINOS, SERVICIOS ESPECIALES Y SUSTITUCIONES³, y PATH.PR2 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL⁴.

El Departamento de Talento Humano no incluye en el alcance de los procedimientos, que el mismo debe ser aplicable para todo el personal de JASEC y que no es procedente para el nombramiento del Gerente General, Sub Gerente y el Auditor Interno, además de las salvedades que se deben considerar para el personal de la Auditoría Interna, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24 de la Ley General de Control Interno, N°8292.

2.1.2 Excepción de la aplicación del proceso de reclutamiento y selección

El Departamento de Talento Humano a partir de la versión 2 del procedimiento PATH.PR2.IN1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN INTERNO PARA NOMBRAMIENTOS INTERINOS, SERVICIOS ESPECIALES Y SUSTITUCIONES que rigió a partir del 28/09/2021, incorporó en el punto 1.3, lo siguiente:

Los puestos de Jefatura que competen a la Junta Directiva, que se encuentren vacantes y que se requieran cubrir se pueden atender mediante la conformación de una terna o nómina de postulantes o mediante la publicación de un proceso de reclutamiento y selección interno, según análisis que se realice entre la Gerencia y la Jefatura Directa del respectivo puesto, con el acompañamiento del Departamento Talento Humano, considerando también las disposiciones establecidas en la Convención Colectiva vigente, así como las condiciones y el periodo por las cuales se genera el puesto vacante, a fin de no afectar la continuidad del negocio. /En caso de no aprobarse, se debe comunicar mediante oficio a la Jefatura correspondiente. /Si se aprueba iniciar la conformación del expediente de Reclutamiento y Selección.”

Sobre el tema de reclutamiento y selección, el Reglamento Autónomo de JASEC establece en sus artículos 58, 59, 60 y 61 la regulación para los concursos, definiendo claramente dos tipos: interno o externo y no se halla en esta normativa ninguna otra forma de nombramiento (conformación de terna o nómina). Por lo tanto, la inclusión de la modificación anterior en el citado procedimiento y su aplicación, se contrapone a lo establecido en el Reglamento en marras y al inciso b) del artículo 14 de la Ley N° 7799 Reforma Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago JASEC.

² Normas de control interno para el Sector Público” (N-2-2009-CO-DFOE).

³ Versión 4, rige a partir del 08/09/2023.

⁴ Versión 4, rige a partir del 23/08/2023.

2.1.3 Tabla de calificación y proceder ante la ausencia temporal de Gerente o Sub Gerente de JASEC

El Departamento de Talento Humano incorpora en el punto 2.9 del PATH.PR2 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL, la tabla de calificación, la cual se realiza posterior a la búsqueda de candidatos en la base de datos, tal situación expone a la empresa a la materialización de riesgos vinculados, entre otros, a falta de transparencia, favorecimiento personal, además de que no es publicada. Por lo que la institución incurre en la ejecución de actos administrativos no documentados, subjetivos, basados en análisis cualitativos que no podrían brindar seguridad razonable para la toma de decisiones.

Asimismo, el Departamento de Talento Humano, incorporó en el punto 1.21 del procedimiento *PATH.PR2.IN1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN INTERNO PARA NOMBRAMIENTOS INTERINOS, SERVICIOS ESPECIALES Y SUSTITUCIONES*, literalmente lo siguiente:

AUDI-ADV-002-2023 Advertencia sobre selección y nombramiento temporal en el puesto Gerente General. /Referencia: /Brindar a la Junta Directiva el acompañamiento correspondiente para atender los procesos de reclutamiento y selección para el puesto de confianza "Gerente General", y Subgerente General, afin de verificar previo a los actos de resolución de nombramiento, el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el perfil del puesto respectivo. /Los procesos de nombramiento temporal en el puesto de Gerente General y Subgerente General, se pueden atender mediante la conformación directa de una terna, nómina o registro de postulantes elegibles o mediante la publicación de un proceso de recepción de postulaciones para la conformación de dicha terna, nómina o registros de elegibles, según análisis que realice la Junta Directiva con el acompañamiento del Departamento Talento Humano, considerando las condiciones que originan el requerimiento de personal, así como el periodo de nombramiento, a fin de no afectar la continuidad del negocio, todo en apego al marco legal regulado mediante la Ley N° 7799 Reforma de la Ley de Creación de JASEC .". (El subrayado es del original)

No obstante, con lo definido en el procedimiento no se atiende el vacío legal que existe en cuanto al proceder ante la ausencia temporal o permanente del Gerente General de JASEC o Sub Gerente, lo cual corresponde a lo advertido en el punto 4 del servicio AUDI-ADV-002-2023.

2.1.4 Condición de desierto, infructuoso y plazos del procedimiento.

El Departamento de Talento Humano no detalla en los procedimientos PATH.PR2.IN1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN INTERNO PARA NOMBRAMIENTOS INTERINOS, SERVICIOS ESPECIALES Y SUSTITUCIONES y PATH.PR2 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL, lo siguiente:

1. El procedimiento que se debe realizar en caso de que en el proceso carezca de postulantes o las personas postuladas resulten no elegibles.
2. La denominación de cada condición (desierto, infructuoso, etc).
3. Cómo se emitirá el acto al definirlo.

Las situaciones expuestas, provoca que la institución se exponga al riesgo de emitir la resolución de actos administrativos sin su debida motivación.

Además, el Departamento de Talento Humano no define en los procedimientos PATH.PR2.IN1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN INTERNO PARA NOMBRAMIENTOS INTERINOS, SERVICIOS ESPECIALES Y SUSTITUCIONES y PATH.PR2 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL, plazos para actividades consideradas relevantes tales como:

1. La aprobación del concurso
2. La preparación de la documentación
3. La aplicación de la prueba técnica
4. La revisión con la jefatura de los atestados, etc.

Estando JASEC incurriendo en retrocesos y costes administrativos tras efectuar un proceso de reclutamiento extenso y poco eficiente.

2.1.5 Publicación del concurso

El Departamento de Talento Humano define a partir del punto 2.2 del procedimiento PATH.PR2 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL, aplicable a concurso externo, parte de la búsqueda de oferentes externos en la base de datos, en este no detalla la publicación del concurso mediante otros medios, o bien que se realice de manera simultánea a tal búsqueda. Tal situación le genera a JASEC costes y reprocesos que retrasan o extienden el proceso de contratación del personal.

Las condiciones anteriores se deben a que el Departamento de Planificación Institucional no se ocupa de analizar si las modificaciones realizadas a los procedimientos por parte de los encargados del proceso, cuentan con un análisis de viabilidad, visto bueno de la Gerencia y análisis del eventual debilitamiento al sistema de control interno, esto por cuanto el procedimiento interno PGGO.PR0.MN2 Generación y control de los documentos SGE-Sesuite, versión 00, empezó a regir a partir del 14 de febrero del 2022, pero en el mismo tampoco se identifica alguna actividad que esté relacionada con la revisión y visto bueno desde un enfoque de fortalecimiento del sistema de control, a los cambios realizados a los procedimientos e instructivos.

Ante lo anterior, JASEC se expone a demandas, debido a un proceso de contratación subjetivo que desprotege el patrimonio público debido a su uso indebido, irregularidad o acto ilegal, así como a eventuales vicios del proceso de reclutamiento y selección que generen nulidad, y los gastos administrativos que la Institución debe asumir debido a los reprocesos.

3. CONCLUSIÓN

Basados en el alcance indicado, así como en los resultados de las pruebas de auditoría se evidenciaron debilidades en el cumplimiento de los controles establecidos en el proceso de reclutamiento y selección de los puestos de JASEC, identificándose mejoras en la razonabilidad de los controles aplicados en el proceso con el fin de delimitar el alcance de la aplicación de los procedimientos existentes, ajustar los controles al bloque normativo, y eficientizar el proceso mediante el establecimiento de plazos y la definición de los actos administrativos por realizar ante la condición de declarar desierto o infructuoso un proceso, o la ausencia temporal o permanente del Gerente General y Sub Gerente de JASEC.

4. RECOMENDACIONES

De conformidad con las competencias asignadas en el artículo 22 y el artículo 12 inciso c), ambos de la Ley General de Control Interno, se emiten las siguientes recomendaciones, las cuales son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro del plazo (o en el término) conferido para ello; una vez que transcurra el plazo establecido en el artículo 36 y, en caso de que proceda, el artículo 38 de ese mismo cuerpo normativo; por lo que su incumplimiento no justificado constituye causal de responsabilidad (artículo 39 de la LGCI).

Esta Auditoría Interna se reserva la verificación, por los medios que considere pertinentes, la efectiva implementación de las recomendaciones emitidas, así como de valorar el establecimiento de las responsabilidades que correspondan, en caso de incumplimiento injustificado de tales recomendaciones.

RECOMENDACIÓN	NIVEL DE CRITICIDAD
<p>SE RECOMIENDA A LA PERSONA QUE OCUPA LA JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL</p> <p>4.1 Incorporar, divulgar e implementar en el procedimiento <i>PGGO.PR0.MN2 Generación y control de los documentos SGE-Sesuite</i>, las medidas de control necesarias para que previo a la modificación de los procedimientos se documente el análisis de cómo los cambios fortalecen o debilitan el sistema de control interno, en función de si:</p> <p>i. Los cambios van en contra del ordenamiento jurídico</p>	ALTO

- ii. Los cambios respetan la jerarquía de las fuentes del derecho
- iii. Los cambios desatienden recomendaciones de las auditorias (interna y externa)
- iv. Los cambios dejan de administrar riesgos identificados y a cuáles riesgos
- v. Los cambios exponen al proceso de nuevos riesgos inherentes, mismos que deben actualizarse en el SEVRI
- vi. Los cambios responden a mejoras en la operación del control

Cuya modificación debe contar con la aprobación de la jefatura del encargado del procedimiento. (Ver hallazgo 2.1.2 del acápite de resultados).

Plazo para la implementación: Febrero, 2024

SE RECOMIENDA A LA PERSONA QUE OCUPA LA JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

4.2 Incorporar, divulgar e implementar en el procedimiento PATH.PR2.IN1 Reclutamiento y selección interno para nombramientos interinos, servicios especiales y sustituciones, las medidas de control para:

- a) Delimitar el alcance y aplicación del procedimiento. (Ver hallazgo 2.1.1 del acápite de resultados).
- b) Ajustar el numeral 1.3 atendiendo el bloque de legalidad (Ver hallazgo 2.1.2 del acápite de resultados).
- c) Cómo proceder ante la ausencia temporal o permanente del Gerente General de JASEC o Sub Gerente. (Ver hallazgo 2.1.3 del acápite de resultados).
- d) Definir como desierto o infructuoso el proceso (Ver hallazgo 2.1.4 del acápite de resultados).
- e) Definir plazos para el cumplimiento de las actividades que se consideren relevantes y esenciales en el proceso. (Ver hallazgo 2.1.4 del acápite de resultados).

Plazo para la implementación: Febrero, 2024

4.3 Incorporar, divulgar e implementar en el procedimiento PATH.PR2 Reclutamiento y Selección del Personal, las medidas de control para:

- a) Delimitar el alcance y aplicación del procedimiento. (Ver hallazgo 2.1.1 del acápite de resultados).
- b) Definir cuándo se debe aplicar y comunicar la tabla de calificación para cada concurso (externo, interno, propiedad o interino) (Ver hallazgo 2.1.3 del acápite de resultados).
- c) Definir como desierto o infructuoso el proceso (Ver hallazgo 2.1.4 del acápite de resultados)
- d) Definir plazos para el cumplimiento de las actividades que se consideren relevantes y esenciales en el proceso. (Ver hallazgo 2.1.4 del acápite de resultados).
- e) La forma y los medios para la publicación del concurso. (Ver hallazgo 2.1.5 del acápite de resultados).

Plazo para la implementación: Febrero, 2024

ALTO

ALTO

Elaborado por:

Marylú Castillo Soto
Profesional de Auditoría Interna

Revisado por:

José Pablo Salas Ramírez
Coordinador Aseguramiento de la Calidad