



AUDITORÍA INTERNA

ÁREA AUDITORIA ADMINISTRATIVA

INFORME DE AUDITORÍA DEFINITIVO

AI-088-2020

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

DICIEMBRE, 2020

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".**INDICE**

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. Objetivo General.....	5
2.2. Objetivos Específicos	5
3. ALCANCE.....	5
3.1. Proceso Administrativo Analizado	5
3.2. Periodo de Ejecución:.....	6
3.3. Fuentes de Criterios	6
3.4. Metodología.....	6
4. COMUNICACIÓN PRELIMINAR.....	7
5. CONCLUSIONES	7
6. RESULTADOS.....	8
6.1. Aspectos susceptibles de mejora	9

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".**RESUMEN EJECUTIVO***¿Qué examinamos?*

Con el desarrollo de este servicio se verificó el cumplimiento de lo establecido en la Ley 9635 "Fortalecimiento de las finanzas públicas" sobre carrera profesional, dedicación exclusiva y la planificación de la evaluación del desempeño según los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras".

¿Por qué es importante?

Para la Auditoría Interna es importante poseer seguridad razonable sobre el cumplimiento de la normativa externa vigente, con el fin de cerciorarse que JASEC se ajusta a los nuevos requerimientos gubernamentales y de este modo la Institución contribuye en el fortalecimiento de sus finanzas y las del Estado.

¿Qué encontramos?

La Auditoría Interna conoce de la aplicación y cumplimiento satisfactorio de lo establecido en la Ley 9635 sobre carrera profesional y dedicación exclusiva, así como lo establecido en los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas", sobre la planificación de la evaluación del desempeño.

No obstante, como oportunidad de mejora se propone un cambio en cuanto al análisis de reconocimiento de capacitaciones atinentes al puesto, así como el seguimiento y control a las jefaturas para que estas cumplan con lo requerido como parte del proceso de evaluación del desempeño.

¿Qué sigue?

Las oportunidades de mejora, se propone que sean implementadas a abril del 2021 .

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

23 de diciembre de 2020

1. INTRODUCCIÓN

El estudio surge debido al nuevo régimen establecido por el Estado en relación con la administración de las finanzas públicas sobre el reconocimiento de pluses salariales, lo cual debe ser atendido por JASEC de acuerdo con lo establecido en la Ley 9635, mismo que debe ser verificado por esta Unidad de manera oportuna.

1.1 Viabilidad

El presente servicio es viable, esto según la evaluación de los siguientes factores:

VIABILIDAD DE LA AUDITORIA			
Nº	Aspecto	Calificación	Justificación de la calificación
1	Disponibilidad de los criterios de auditoría	Cumple	Los criterios de evaluación y la información requerida se obtienen de la Ley No 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y de las circulares SUBG-TH-C-007-2019 y SUBG-TH-C-009-2019, así como los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras",
2	Conocimientos y habilidades del equipo de auditoría	Cumple	Se cuenta con el conocimiento y habilidades necesarias por parte del equipo de auditoría para realizar el servicio.
3	Disponibilidad de herramientas técnicas	Cumple	Se cuenta con las herramientas técnicas suficientes, tales como la herramienta y equipo informático para el desarrollo y respaldo del servicio, lo cual se desarrolla y resguarda en el Sistema de Auditoria Interna (SAI)
4	Disponibilidad de la evidencia (información)	Cumple	En atención a la Ley General de Control Interno, la Administración siempre ha proporcionado la información requerida para el cumplimiento de las labores de esta Unidad.

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

5	Nivel de estabilidad del área de examen	Cumple	El Departamento de Talento Humano es un proceso estable, en el que no existe mucha rotación de personal esto permitirían recabar la información de forma eficiente
Conclusión sobre la viabilidad del Proyecto:		Es viable	

1.2 Hipótesis

- El cumplimiento de la aplicación de lo establecido en la Ley 9635 sobre carrera profesional, es razonable.
- El cumplimiento de la aplicación de lo establecido en la Ley 9635 sobre dedicación exclusiva, es razonable.
- El cumplimiento de la planificación de la evaluación del desempeño según los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas", es razonable.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Determinar el cumplimiento por parte de JASEC de lo establecido en la Ley 9635 en cuanto a carrera profesional, dedicación exclusiva y evaluación del desempeño.

2.2. Objetivos Específicos

- 2.2.1 Verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 9635 para el reconocimiento de carrera profesional.
- 2.2.2 Verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 9635 para el reconocimiento de dedicación exclusiva.
- 2.2.3 Verificar el cumplimiento de la planificación de la evaluación del desempeño según los Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas.

3. ALCANCE

3.1. Proceso Administrativo Analizado

Las siguientes son las actividades del proceso administrativo analizado durante el proyecto:

- Cumplimiento de la aplicación de lo establecido en la Ley 9635 sobre carrera profesional
- Cumplimiento de la aplicación de lo establecido en la Ley 9635 sobre dedicación exclusiva

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

- Cumplimiento de la planificación de la evaluación del desempeño según los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas".

3.2. Periodo de Ejecución:

El servicio de auditoría se inició en el mes de octubre y finalizó en diciembre del año 2020.

El alcance temporal del estudio corresponde al cumplimiento de la Ley 9635 en cuanto a carrera profesional y dedicación exclusiva reconocidos al I semestre del 2020, así como la planificación de la evaluación del desempeño según los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras".

Cuyas muestras utilizadas en el estudio comprendieron el reconocimiento de ambos pluses salariales tras la vigencia del título III de la Ley, el cual rige a partir de su publicación en el Diario Oficial la Gaceta (18 de febrero del 2019). Así como las acciones administrativas realizadas por el Departamento de Talento Humano en cuanto a la planificación de la evaluación del desempeño en acatamiento de los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas (N° 42087-MP-PLAN)", publicados en la Gaceta 235 del 10 de diciembre del 2019.

3.3. Fuentes de Criterios

Para la formulación de los criterios a evaluar se tomaron las siguientes fuentes:

- Normas de control interno para el Sector Público - (N-2-2009-CO-DFOE)
- Título III de la Ley No 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.
- Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas N° 42087-MP-PLAN
- SUBG-TH-C-005-2020 Sobre la evaluación de desempeño 2020 según ley 9635
- SUBG-TH-C-007-2019 Sobre la dedicación exclusiva según ley 9635
- SUBG-TH-C-009-2019 Sobre la carrera profesional según ley 9635

3.4. Metodología

El presente servicio se realizó de conformidad con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público y las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna para el Sector Público, ambas emitidas por la Contraloría General de la República, y según lo respaldan los resultados del Programa de aseguramiento y mejora de la calidad de la actividad de esta Auditoría.

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

Para lo anterior se aplicó la metodología para proyectos de aseguramiento de control interno de la Auditoría Interna de JASEC, la cual contempla 3 actividades, a saber:

Actividad I- Planificación

Actividad II-Examen

Actividad III-Comunicación de Resultados

4. COMUNICACIÓN PRELIMINAR

El informe de auditoría en borrador fue remitido a la Administración Activa mediante el oficio AUDI-405-2020 el 18 de diciembre del 2020, en el cual se expuso los resultados y recomendaciones producto de este estudio, mismos que fueron discutidos verbalmente el 23 de diciembre del mismo año; estando presentes de manera virtual el Lic. José Pablo Salas Ramírez-Auditor Interno a.i, la MAFF. Marylú Castillo Soto-Auditor encargado del estudio, el Lic. Arnold Mora Muñoz – Jefe del Departamento de Talento Humano y la Licda. Guiselle Monge Leitón-Profesional Gerencia General. En esta conferencia se acuerda que no es necesario acogerse al plazo de 10 días hábiles a partir de la presentación para que la Administración Activa remitiera por escrito las observaciones, discrepancias o correcciones sugeridas al informe, pues la única observación corresponde a la ampliación del plazo de la recomendación asociada al tema de evaluación del desempeño, lo cual es considerado en este informe definitivo y se analiza en el apéndice B.

5. CONCLUSIONES

Basados en el alcance indicado, así como en los resultados de las pruebas de auditoría se concluye que:

Respecto con el cumplimiento y aplicación de lo establecido en la Ley 9635 sobre carrera profesional, la Auditoría Interna propone una mejora en el análisis del reconocimiento de capacitaciones, con el fin de que se documente la vinculación que tiene la capacitación con las actividades atinentes al perfil de puesto del colaborador. Asimismo, existe un criterio que "No aplica", esto porque según la información proporcionada por Talento Humano, así como el alcance del estudio, no hubo ningún caso en el que algún colaborador solicitara permiso con goce de salario para recibir alguna capacitación no sufragada por JASEC.

En cuanto al cumplimiento de la aplicación de lo establecido en la Ley 9635 sobre dedicación exclusiva, esta Unidad concluye que Talento Humano cumple a cabalidad con los criterios evaluados en este servicio.

Y sobre el cumplimiento de la planificación de la evaluación del desempeño según los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras", se evidencia que como actividad de control se debe mejorar el seguimiento que ejerce Talento Humano sobre las Jefaturas, esto con el fin de que las mismas realicen en tiempo cada una de las etapas de la evolución y principalmente la planificación la cual fue la etapa sujeta a verificación.

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

Condiciones que permiten conocer que, del total de los 11 criterios evaluados, son satisfactorios el 73%, un 18% se considera no satisfactorio, mientras que 9% no aplica.

El resultado de evaluación de cada objetivo específico de la siguiente tabla, se genera según el grado de cumplimiento de los criterios asociados al mismo. Tales criterios se detallan en el apéndice A:

Tabla I

Criterios evaluados para el estudio AI.088.2020

#	OBJETIVO	RESULTADO DE LA EVALUACIÓN	PORCENTAJE DE CRITERIOS EVALUADOS POR NIVEL DE CUMPLIMIENTO PARA CADA OBJETIVO		
			Satisfactorio	No Satisfactorio	No Aplica
	Verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 9635 para el reconocimiento de carrera profesional.	Satisfactorio	50%	25%	25%
	Verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 9635 para el reconocimiento de dedicación exclusiva	Satisfactorio	100%	0%	0%
	Verificar el cumplimiento de la planificación de la evaluación del desempeño según los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras".	Satisfactorio	67%	33%	0%

Fuente: Formulario F-EJE-043 Programa específico

6. RESULTADOS

Durante el desarrollo de los objetivos del presente estudio y de conformidad con el alcance del mismo, se obtuvo resultados que de acuerdo con sus características se clasificaron en "Aspectos Susceptibles de Mejora", los cuales se mencionan a continuación:

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".
6.1. Aspectos susceptibles de mejora
6.1.1 Objetivo Específico N.º 1: Verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 9635 para el reconocimiento de carrera profesional
6.1.1.1 Criterio N 2 "Se reconocen las actividades de capacitación que son sufragadas por el servidor, ya sea en horario laboral o fuera de éste, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña"

Con el objetivo de verificar el cumplimiento del criterio anterior, se obtuvo una muestra probabilista e inferencial y se analizó si la capacitación reconocida para estos colaboradores, no fue sufragada por la Institución y que además fueran atinentes al cargo que desempeñan; lo cual se muestra a continuación:

Tabla II
 Cumplimiento del criterio 2 del Formulario F-EJE-043 Programa específico

Nº	Nombre del colaborador	Capacitación reconocida	¿Se registra y analiza que no haya pagado por la Institución?	¿Se registra y analiza que sea atinente al cargo que desempeña?	Se analiza en el acta
1	Gabriela Céspedes Atavía	Operador de Aplicaciones Ofimáticas	√	√ A esta funcionaria en función del cumplimiento del criterio en análisis no se le reconoce el curso de Electricidad básica	CP-002-2019
2	Mariela Bonilla Brenes	Operador de Aplicaciones Ofimáticas	√	√	CP-002-2019
3	José Pablo Salas Ramírez	Clima Organizacional	√	√	CP-001-2020
4	Laura Solano Quirós	Liderazgo enfoques y análisis reflexivo	√	√	CP-002-2019
5	Henry Meza Baldares	Modelos Multicriterio Aplicados al Contexto Costarricense	√	√	CP-001-2020
6	Angie Chaves Moya	Clima Organizacional	√	√	CP-001-2020

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

Nº	Nombre del colaborador	Capacitación reconocida	¿Se registra y analiza que no haya pagado por la Institución?	¿Se registra y analiza que sea atinente al cargo que desempeña?	Se analiza en el acta
7	Adrián Bonilla Hidalgo	Taller 20 Claves para ser feliz en el trabajo	√	/	CP-002-2020
8	Marco Porras Sequeira	Clima Organizacional	√	√	CP-001-2020

En las actas analizadas (según PTS EXA-002-001, EXA-002-002, EXA-002-003) se evidencia que la comisión documenta y analiza que las capacitaciones sean atinentes al puesto, como, por ejemplo:

Acta CP-01-2020

“27. CRISTHIAN EDUARDO MARIN BERMUDEZ:

a. Reconocer 1 puntos por Experiencia Profesional

SUBTOTAL 1 punto

No se reconocen los títulos de los módulos de Inglés Conversacional para el sector empresarial, Bases de Datos Access y Operador de Operaciones Ofimáticas ya que la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No 9635, publicada en el La Gaceta No 225 del 04 de diciembre del 2018 y la Resolución DG-139-2019 señala que los mismos no hayan sido sufragados por instituciones públicas y en este caso la capacitación corresponde a uno de los cursos impartidos mediante convenio INA-JASEC.”

No obstante, al realizar ese análisis no existe una vinculación de cómo el curso recibido se relaciona con alguna de las funciones que ejerce el funcionario, condición que se nota en la capacitación reconocida al funcionario Adrián Bonilla Hidalgo, por lo que se procedió en consultar al jefe de Talento Humano de cómo esa capacitación se considera atinente al puesto, a lo cual él indica que:

“La Junta Directiva mediante oficio JD-817-2019, Sesión Ordinaria 100-2019 del 18 de diciembre de 2019 nombra en forma interina al Lic. Adrián Alberto Bonilla Hidalgo en el puesto Jefe Departamento Despacho y Compra de Energía (puesto #0219) cuyo propietario es el Sr. Enrique Loría Mata en el Departamento Despacho y Compra. Adicionalmente, considerando que desde el mes de mayo de 2018 el puesto Jefe Departamento Mercadeo y Ventas se encuentra vacante, el Lic. Bonilla Hidalgo ha asumido de manera paralela a su nombramiento interino en el puesto de Despacho y Compra, algunas de las labores relacionadas con el mercadeo institucional para los negocios de JASEC. Bajo este panorama y a sabiendas de lo anterior al

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

momento de reconocer dicha actividad de capacitación como parte de la carrera profesional se analizó que tomando en cuenta las funciones que está atendiendo lo cual abarca un amplio rango de actividades y responsabilidades y como bien lo describe el Objetivo General del curso es brindar las claves para que desarrollen las Técnicas que le ayudarán para que su vida laboral sea más sana y placentera y obtener mejores resultados laborales, y entre los objetivos específicos se detallan temas como Comunicación, Manejo de Relaciones Difíciles, Proactividad, Empatía, entre otros.. los cuales refuerzan las competencias que debe tener el Lic. Bonilla Hidalgo para asumir ambos puestos". (Ver EXA-001-005)

Sin embargo, es criterio de esta Unidad que la valoración de este reconocimiento puede ser muy subjetivo puesto que en las actas de la Comisión de Carrera Profesional cuando se aprueba no se documenta la discusión o el análisis expuesto anteriormente, y que además no se muestre la vinculación directa del objetivo del curso respecto con alguna de las actividades que realiza según su perfil de puesto del colaborador.

Y en cuanto a que las capacitaciones no hayan sufragadas por JASEC, el Jefe Talento Humano expone que se realiza un control cruzado con el encargado de becas para determinar si las mismas fueron costeadas por la Institución y en que acta, en caso afirmativo se anota en el Acta de la Comisión de Carrera, lo cual se corrobora en las actas, analizadas, obteniendo por ejemplo:

Acta CP-01-2020

"10. ADRIAN BONILLA HIDALGO

a. Reconocer el siguiente curso en la modalidad de participación:

Fortalecimiento de habilidades gerenciales con técnicas de Programación neuro lingüística 16 horas

No se reconoce el título del curso ya que la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No 9635, publicada en el La Gaceta No 225 del 04 de diciembre del 2018 y la Resolución DG-139-2019 señala que los mismos no hayan sido sufragados por instituciones públicas y en este caso la capacitación corresponde a los días 10,12, 17 y 24 de setiembre del 2018, en horario en 1pm a 5 pm, y no se evidencia registro de la boleta de vacaciones.

17. CASTILLO SOTO MARYLÚ

a. Reconocer el siguiente grado académico:

Maestría en Auditoría Financiera Forense

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

No se reconocen el título de Maestría en Auditoría Financiera Forense ya que la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No 9635, publicada en el La Gaceta No 225 del 04 de diciembre del 2018 y la Resolución DG-139-2019 señala que los mismos no hayan sido sufragados por instituciones públicas y en este caso la Maestría fue aprobada por la comisión de Becas mediante acta No CB-005-2017."

Por lo que, de acuerdo con la información proporcionada por el Departamento de Talento Humano, se concluye que el análisis de reconcomiendo que realiza la Comisión de Carrera Profesional se realiza a partir del conocimiento de cada caso por parte de los miembros de la Comisión, sin embargo; con el fin de fortalecer las actividades de control para dar cumplimiento a lo establecido en el inciso b), artículo 15.- "Carrera profesional" del Reglamento a la Ley 9635, específicamente en cuando a que las actividades de capacitación que se reconocerán deben ser atinentes al cargo, es del criterio de esta Unidad que se debe documentar y establecer, cómo el objetivo de la capacitación se relaciona de manera directa con alguna(s) de las funciones que desempeña el funcionario de acuerdo con su perfil de puesto. Este aspecto puede ser requerido a cada profesional mediante el formulario de carrera profesional utilizado actualmente cada vez que va a realizar la solicitud de reconocimiento a Talento Humano, o bien, incluir esa valoración como un anexo o en el cuerpo de las actas de la Comisión de Carrera Profesional.

Recomendación**Al Jefe Departamento Talento Humano se le recomienda:**

6.1.1.1.1 Al reconocer las capacitaciones para carrera profesional, implementar las medidas de control necesarias para documentar la atinencia que tiene el objetivo(s) de la capacitación con alguna(s) de las funciones del colaborador según su perfil de puesto.

Plazo para la Implementación: Febrero, 2021

6.1.2 Objetivo Específico N.º 3: Verificar el cumplimiento de la planificación de la evaluación del desempeño según los Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras

6.1.2.1 Criterio N.9 "Todos los Departamentos y Áreas de JASEC han definido las metas y objetivos para sus colaboradores"

Se procedió en verificar obtener una muestra probabilística e inferencial de los Departamentos y Unidades de JASEC, con el fin de determinar que todos hubiesen definido las metas y objetivos para sus colaboradores utilizando la herramienta proporcionada por Talento Humano y denominada "Sistema de planificación anual de labores", hallándose:

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

Tabla III
 Cumplimiento del criterio 9 del Formulario F-EJE-043 Programa específico

N°	Departamento	Metas y objetivos de sus colaboradores		Observación
		Cantidad de funcionarios	Metas y objetivos se relacionan con sus funciones	
1	Gerencia General (ver EXA-009-005 y EXA-009-005-001)	14	√	
2	Asesoría Jurídica (ver EXA-009-004)	4	/	Al solicitar las matrices para esta revisión (al 04/12/2020), el Jefe de la Unidad solicitó a los colaboradores la validación de la misma, para su posterior aplicación
3	Comunicación Corporativa	Las evaluaciones de los 2 colaboradores que conforman el Departamento se incluyen en las evaluaciones realizadas y que dependen de la Gerencia General		
4	GIS (ver EXA-009-002)	8	√	
5	FAG (ver EXA-009-003, EXA-009-003-001 y EXA-009-003-002)	3	√	
6	Barro Morado (ver EXA-009-007)	5	√	
7	Taller de Transformadores (ver EXA-009-008)	2	√	
8	Facturación y recaudación (ver EXA-009-006)	24	√	
9	Mercadeo y ventas (ver EXA-009-001 y EXA-009-001-001)	3	√	

Y que, de acuerdo con la verificación realizada, la mayoría de los Departamentos han definido las metas y objetivos para sus colaboradores para su respectiva evaluación del desempeño. No obstante, la Asesoría Legal no lo había realizado antes como lo había solicitado el Departamento de Talento Humano, sino hasta el momento que esta Unidad lo solicitó para la verificación de su cumplimiento.

Al respecto, el Jefe de la Unidad de Asesoría Legal expone el día 04.12.2020 que *"En relación con su solicitud de información acerca de las matrices de evaluación de desempeño de los funcionarios de la Asesoría Jurídica, le indico que el día de hoy se*

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

ha remitido las matrices correspondientes a los funcionarios para sus comentarios y observaciones al respecto. Espero culminar el proceso la próxima semana y darle oficialidad a dichas matrices para su oportunidad implementación"

Por lo que considerando que los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas", establecen en el artículo 4 que el rol de la gestión de recursos humanos es dirigir, orientar y asesorar a las jefaturas y jefarcas institucionales en el proceso que conlleva la evaluación del desempeño.

Así como lo establecido en la circular de JASEC N° 003-2020, específicamente el artículo 9 que dice:

"Artículo 9°: Definición de indicadores.

El Departamento Talento Humano será el órgano competente que facilitará las herramientas técnicas necesarias para el cumplimiento, ejecución y seguimiento, del cronograma respectivo a las actividades requeridas para la aplicación de la evaluación del desempeño"

Y con el fin de que posteriormente y una vez implementada la evaluación se cumpla con lo definido en el artículo 19°: "Plan de atención de Plan de seguimiento y mejora del desempeño", respecto al seguimiento que debe ejercer Talento Humano sobre los planes de mejora, es que esta Unidad considera que Talento Humano debe controlar que las Dependencias de JASEC realicen y apliquen las herramientas de evaluación del desempeño de manera oportuna y con ello dar cumplimiento a la normativa interna y externa vigente, esto como Departamento asesor y controlador del proceso.

Recomendación**6.1.1.2.1 Al Jefe Departamento Talento Humano se le recomienda:**

Desarrollar los mecanismos de control necesarios para asegurarse de dar el seguimiento oportuno al cumplimiento por parte de las jefaturas de las actividades requeridas para la aplicación de la evaluación del desempeño.

Plazo para la Implementación: Abril, 2021

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".
APÉNDICE A
Tabla IV

Programa específico de Actividad de Examen AI.088.2020

#	CRITERIO A EVALUAR	ACTIVIDAD DE AUDITORÍA
A. OBJETIVO ESPECÍFICO: Verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 9635 para el reconocimiento de carrera profesional.		
1	El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto	<p>Previo a la aplicación de la prueba, se consultó mediante correo electrónico al Jefe de Talento Humano, cuantos casos después de regir el título III de la Ley 9635 (18 de febrero del 2019), ha gestionado el Departamento para el reconocimiento de títulos o grados académicos, indicando el nombre de los funcionarios y título académico reconocido.</p> <p>Una vez conocido lo anterior, se obtuvo una muestra mediante un método probabilístico e inferencial (con rangos mínimos de 80 de nivel de confianza y 20 margen de error), posteriormente se solicitó a Talento Humano los perfiles de puesto (digitales) de los colaboradores seleccionados y se analizó si los títulos o grados académicos son requisito para el puesto.</p>
2	Se reconocen las actividades de capacitación que son sufragadas por el servidor, ya sea en horario laboral o fuera de éste, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña.	<p>Previo a la aplicación de la prueba, se consultó mediante correo electrónico al Jefe de Talento Humano, indicara cuantos casos después de regir el título III de la Ley 9635, ha gestionado el Departamento para el reconocimiento de capacitación, indicando el nombre de los funcionarios.</p> <p>Una vez conocido lo anterior, se obtuvo una muestra mediante un método probabilístico e inferencial (con rangos mínimos de 80 de nivel de confianza y 20 margen de error), posteriormente se solicitó a Talento Humano la evidencia o análisis (actas de Comisión de Desarrollo Humano) en la que se demuestra que esas capacitaciones reconocidas no fueron sufragadas por la Institución y que además son atinentes al cargo que desempeña, con ello concluya el cumplimiento del criterio.</p>
3	En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, de manera motivada podrá otorgarse permiso con goce de salario para recibir la capacitación.	Se consultó mediante correo electrónico al Jefe de Talento Humano, que le informe si después de vigente el título III de la Ley 9635, se ha recibido solicitud de permiso con goce de salario para recibir la capacitación cuando no es pagada por la Institución y de ser así, como verifica Talento Humano

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

#	CRITERIO A EVALUAR	ACTIVIDAD DE AUDITORÍA
		que efectivamente lo sea, aportando la evidencia que lo sustente con ello concluya el cumplimiento del criterio.
4	Los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años	De la muestra obtenida en el punto 2 de este programa, se solicitó mediante correo electrónico al Departamento de Talento Humano que proporcionara el comprobante de pago de esos funcionarios y se verificó que tuviera la anotación de es reconocido según la Ley en estudio, asimismo consulte mediante correo electrónico al Jefe de Talento Humano, que le informe que medidas de control ha adoptado el Departamento a nivel de Sistema, políticas o demás actividades de control para que el reconociendo salarial por concepto de carrera profesional sea por un máximo de 5 años , con ello concluya el cumplimiento del criterio.
B. OBJETIVO ESPECÍFICO: Verificar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 9635 para el reconocimiento de dedicación exclusiva		
5	Los nuevos contratos que se suscriban no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco. En el caso de los funcionarios que tienen un nombramiento a plazo, se suscribirán por el mismo plazo del nombramiento.	<p>Previo a la aplicación de la prueba, se consultó mediante correo electrónica al Jefe de Talento Humano, que le indique cuantos contratos por dedicación exclusiva, después de regir el título III de la Ley 9635, ha gestionado el Departamento y la Gerencia General, indicando el nombre de los funcionarios.</p> <p>Una vez conocido lo anterior, se obtuvo una muestra mediante un método probabilístico e inferencial (con rangos mínimos de 80 de nivel de confianza y 20 margen de error), posteriormente se solicitó a Talento Humano los contratos debidamente firmados y vigentes, y luego verifique el cumplimiento del criterio.</p>
6	Para suscribir nuevos contratos de dedicación exclusiva se deberá acreditar mediante resolución administrativa razonada, la necesidad institucional y la relación de costo oportunidad de suscribir dichos contratos, en razón de las	Para los casos seleccionados en el punto anterior, se solicitó al Departamento de Talento Humano la resolución administrativa que justifica el requerimiento del contrato y verifique el cumplimiento de este criterio.

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

#	CRITERIO A EVALUAR	ACTIVIDAD DE AUDITORÍA
	funciones que ejerza el funcionario y el beneficio para el interés público.	
7	<p>Los funcionarios que suscriban un contrato de dedicación exclusiva y aquellos señalados en la ley como posibles beneficiarios del pago adicional por prohibición deberán cumplir con los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar nombrado o designado mediante acto formal de nombramiento en propiedad, de forma interina, suplencia o puesto de confianza. 2. Poseer un título académico universitario, que le acredite como profesional en determinada área del conocimiento, para ejercer de forma liberal la profesión respectiva. 3. Estar incorporado en el colegio profesional respectivo; lo anterior en caso de que dicha incorporación gremial exista y que la incorporación sea exigida como una condición necesaria para el ejercicio liberal. 4. En los supuestos de dedicación exclusiva, se deberá estar nombrado en un puesto que tenga como requisito mínimo el grado académico profesional de bachiller. 	<p>Para los casos seleccionados en el punto 5, se consultó al Departamento de Talento Humano como documentan ellos el análisis de que el funcionario al que se le va a brindar el contrato de dedicación exclusiva cumpla con lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar nombrado o designado mediante acto formal de nombramiento en propiedad, de forma interina, suplencia o puesto de confianza. 2. Poseer un título académico universitario, que le acredite como profesional en determinada área del conocimiento, para ejercer de forma liberal la profesión respectiva. 3. Estar incorporado en el colegio profesional respectivo; lo anterior en caso de que dicha incorporación gremial exista y que la incorporación sea exigida como una condición necesaria para el ejercicio liberal. 4. En los supuestos de dedicación exclusiva, se deberá estar nombrado en un puesto que tenga como requisito mínimo el grado académico profesional de bachiller. <p>Se solicitó la documentación de este análisis para los casos seleccionados en el punto 5 de este programa. Además se solicitó los expedientes personales de estos colaboradores y corrobore cada uno de estos aspectos.</p>

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

#	CRITERIO A EVALUAR	ACTIVIDAD DE AUDITORÍA
8	Los funcionarios que cumplan con los requisitos legales y académicos para optar por un contrato de dedicación exclusiva son los siguientes: 1. Un veinticinco por ciento (25%) para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior. 2. Un diez por ciento (10%) para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.	Según los casos seleccionados en el punto 5 de este programa, se verificó que el porcentaje reconocido sea el adecuado de acuerdo con su grado académico.
C. OBJETIVO ESPECÍFICO: Verificar el cumplimiento de la planificación de la evaluación del desempeño según los “Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras”.		
9	Todos los Departamentos y Áreas de JASEC han definido las metas y objetivos para su colaboradores	De la cantidad de Departamentos y Nivel Gerencial según el organigrama institucional vigente, se obtuvo una muestra probabilística e inferencial (con rangos mínimos de 80 de nivel de confianza y 20 margen de error) y se solicitó mediante correo electrónico al Jefe del Departamento de Talento Humano que proporcionara el control y registro de la definición de metas y objetivos de los colaboradores de JASEC de esas áreas o Departamentos y como estas se relacionan con las responsabilidades y funciones de cada puesto. Mismas que debieron ser remitidas por las jefaturas.
10	La evaluación de los objetivos y metas se realizarán con base en los diferentes niveles de planificación	Se consultó mediante correo electrónico al Jefe del Departamento de Talento Humano, que le indique como se controla que la evaluación de los objetivos y metas definidos se realizaron con base en los diferentes niveles de planificación que establece el artículo 11 de los Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las personas Servidoras Públicas.
11	JASEC ha categorizado y ponderado sus puestos, de acuerdo con las familias de puestos de los Lineamientos Generales de Gestión del	Se solicitó mediante correo electrónico al Jefe del Departamento de Talento Humano, que le proporcione el registro de donde se ha categorizado y ponderado los puestos de JASEC a la familias

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".

#	CRITERIO A EVALUAR	ACTIVIDAD DE AUDITORÍA
	Desempeño de las personas Servidoras Públicas.	de puestos que se establecen en los artículos 13 y 14 de los Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las personas Servidoras Públicas.

Fuente: Papel de trabajo F-EJE-043 Programa específico

AI-088-2020,

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LEY 9635 "FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS A NIVEL DE TALENTO HUMANO".
ÁPENDICE B
Tabla V

Análisis de las observaciones recibidas de la administración del estudio AI-088-2020

N° DE PÁRRAFO	RESULTADO, CONCLUSIÓN O RECOMENDACIÓN DE AI	OBSERVACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN	¿SE ACOGE? (SI, NO, PARCIAL)	JUSTIFICACIÓN AI
Recomendación 6.1.1.2.1	<p>Al Jefe Departamento Talento Humano se le recomienda:</p> <p>Desarrollar los mecanismos de control necesarios para asegurarse de dar el seguimiento oportuno al cumplimiento por parte de las jefaturas de las actividades requeridas para la aplicación de la evaluación del desempeño.</p> <p>Plazo para la implementación: febrero 2021</p>	<p>Ampliar el plazo de la recomendación a abril del 2021, considerando que a este plazo se debe haber realizado la fase de evaluación de acuerdo con lo establecido en los "Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas",</p>	<p>SI</p>	<p>El plazo propuesto se justifica y ajusta a lo requerido por esta Unidad.</p>