	Comunicación de resultados servicio preventivo de respuesta inmediata	Código:	AI-PO-03_F-10
		Versión:	1
		Página:	1 de 7
		Rige:	06-01-2022

Jueves 14 de setiembre, 2023

AI-0115-2023

Al contestar refiérase al número de oficio; preferiblemente con el uso de firma digital, a través de la dirección correo electrónico auditoria.interna@sfe.go.cr

Ingeniero

Nelson Morera Paniagua, Director

Servicio Fitosanitario del Estado (SFE)

MBA.

Gabriela Sáenz Amador, Jefe

Departamento Administrativo y Financiero (DAF)

Licencianda

Patricia Campos Herrera, Jefe

Unidad de Recursos Humanos (URH)

ASUNTO: Se somete a valoración de la administración el resultado del servicio preventivo de asesoría de respuesta inmediata, relacionado con los procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector público; el cual, se realizó en colaboración a solicitud planteada por la Contraloría General de la República.

Estimado(a) señor(a):


Por este medio se somete a valoración de la administración el resultado del servicio preventivo de asesoría de respuesta inmediata, relacionado con los procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector público; el cual, se realizó en colaboración a solicitud planteada por la Contraloría General de la República (CGR). Lo anterior, con el propósito de suministrar insumos que faciliten la toma de decisiones.

1. ORIGEN DEL SERVICIO PREVENTIVO

Mediante el oficio 17044 (DFOE-IAF-0469) del 17 de octubre de 2022, la CGR procedió a generar invitación a esta Auditoría Interna, a efecto de que se valorara participar en proyectos específicos para potenciar esfuerzos entre el órgano contralor y las Unidades de Auditoría Interna para el período 2023. Al respecto, se incorporó como parte del Plan Anual de Labores de la Auditoría Interna del presente período, el servicio preventivo de asesoría relacionado con los procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector público; decisión que fue informada a la administración por medio del oficio AI-0229-2022 del 15 de noviembre de 2022.

Consecuente con lo anterior, la CGR por medio del oficio 10612 del 10 de agosto de 2023, comunicó a la Dirección y la Auditoría Interna del SFE, el inicio del servicio citado en el párrafo anterior.

La colaboración brindada por esta Auditoría Interna a la CGR se dio dentro del contexto de la realización de un estudio de fiscalización posterior correspondiente a un Seguimiento de la Gestión Pública sobre la "Prevención de riesgos en los procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector público".

	Comunicación de resultados servicio preventivo de respuesta inmediata	Código:	AI-PO-03_F-10
		Versión:	1
		Página:	2 de 7
		Rige:	06-01-2022

2. RESULTADOS


Los diferentes aspectos que fueron verificados están contenidos en la herramienta elaborada a través de la aplicación Excel, suministrada por la CGR, la cual se denominada “Guía de verificación sobre la aplicación de controles para prevenir riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal”.

Por medio de la referida herramienta, se debió verificar la existencia, documentación, formalización, actualización, análisis contante y conocimiento del personal sobre la gestión de riesgos asociado a los mecanismos que son requeridos conforme las mejores prácticas; lo anterior sobre las subáreas denominadas “Planificación”, “Reclutamiento de personal” y “Selección de personal”.

Las respuestas a cada una de las interrogantes contenidas en la citada herramienta están asociadas a tres opciones a saber: cumple (SI), no cumple (NO) y no aplica (únicamente cuando el mecanismo verificado es responsabilidad directa de la Dirección General de Servicio Civil, conforme el marco jurídico). En ese sentido, en los casos de cumplimiento, se valoró según las circunstancias, tanto los controles establecidos por el SFE y/o en los casos en que correspondió, la extensión del control ejercido por la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Ganadería (OGIRH-MAG); obteniéndose los siguientes resultados:

2.1 Nivel de cumplimiento por subárea y aspecto verificado

Subárea	Aspecto	Cantidad de Respuestas			
		Cumple	No cumple	No aplica	Total
Planificación	Transversal	5	4	1	10
Reclutamiento	Justificación de la necesidad	3			3
	Aprobación de los concursos	2			2
	Elaboración de bases del concurso	3	1		4
	Publicación de bases del concurso	1	1		2
	Recepción de ofertas	2	2		4
Selección de personal	Revisión de atestados	2	1		3
	Aplicación de pruebas técnicas y psicométricas		5		5
	Selección preliminar de las personas candidatas	2	1		3
	Aplicación de entrevistas	1	3		4

	Comunicación de resultados servicio preventivo de respuesta inmediata	Código:	AI-PO-03_F-10
		Versión:	1
		Página:	3 de 7
		Rige:	06-01-2022

Subárea	Aspecto	Cantidad de Respuestas			
		Cumple	No cumple	No aplica	Total
	Selección final de las personas	2			2
	Acción de personal y/o contrato	2			2
Totales		25	18	1	44


2.2 Nivel de cumplimiento por subárea

Subárea/Nivel	Seleccione el nivel obtenido				
	Optimizando	Avanzado	Intermedio	Básico	Inicial
Planificación			X		
Reclutamiento			X		
Selección				X	
Nivel General			X		

2.3 Aspectos relevantes identificados por subárea

2.3.1 Sobre la subárea “Planificación”

- a) No se evidenció la existencia de un mecanismo institucional asociado al proceso de reclutamiento y selección de personal vinculado a la estrategia institucional; en ese sentido, no se obtuvo información sobre la implementación de un control que contemple los diferentes aspectos que debían ser verificados.
- b) El SFE cuenta con el procedimiento DAF-RH-PO-23 denominado “Procedimiento de Nombramientos” y el MAG con el procedimiento 6P01-05 denominado “Gestión de Empleo”; sin embargo, en ambos casos, no hacen referencia a la normativa vigente emitida por la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), situación que propicia que estén desactualizados. Además, el procedimiento del SFE (DAF-RH-PO-23) se limita a gestionar actividades de nombramientos, sin mayor detalle de actividades a realizar conforme la normativa de la DGSC.
- c) Si bien, existe el Manual de Clases de la DGSC, el cual le permite a las Instituciones que no cuentan con su manual específico, a tomarlo como marco de referencia para gestionar las contrataciones de personal, lo que le permite a las instancias de recursos humanos poder


	Comunicación de resultados servicio preventivo de respuesta inmediata	Código:	AI-PO-03_F-10
		Versión:	1
		Página:	4 de 7
		Rige:	06-01-2022

declarar que conocen e implementan dicho mecanismo; lo cierto del caso, es que el SFE no cuentan con su propio manual de cargos institucionales, el cual es requerido según lo dispuesto por la DGSC (Circular AOTC-CIR-002-2020); ese manual debía estar oficializado y divulgado en octubre 2021.

- d) Conforme a la norma vigente (DG-RES-95-2023) sobre concursos internos, la respuesta de aceptación al puesto debe darse por escrito, pero no se indica de qué forma (correo, nota, formulario, etc.); sería conveniente que la administración del SFE coordine con la OGIRH-MAG la posibilidad de implementar un formulario a efectos de estandarizar esta gestión.
- e) La circular ARSP-CIR-8-2022 establece que las comunicaciones deben realizarse por medio de correo electrónico, el cual debe documentarse en el expediente; en el caso de la resolución de la nómina no se indica el medio a utilizar para comunicar la fecha rige; al respecto, no se hace referencia a formatos que se deben utilizar. Sería conveniente que la administración del SFE coordine con la OGIRH-MAG la posibilidad de implementar un formulario o formato a efectos de estandarizar esta gestión.
- f) En el Sistema Wizdom se lleva el control de las plazas aprobadas y su estado; además, en registro en Excel (que no forma parte del SGC), se mantiene la información relacionada a plazas aprobadas, salario y complementos al salario, etc.). El Manual de usuarios del Sistema Wizdom está desactualizado. No se cuenta con un procedimiento específico a través del cual, se documente lo relacionado a la solicitud de aprobaciones de plazas a la STAP, así como sobre la actualización del estado de las plazas en el Sistema Wizdom y el mantenimiento y los ajustes a los datos que se registran en el archivo Excel para mantenerlo actualizado.
- g) El procedimiento del SFE (DAF-RH-PO-23) no puntualiza sobre las acciones de verificación que debe realizar la jefatura de la URH-SFE, validando la gestión del personal a su cargo; lo anterior con relación a los procesos ejecutados en el SFE relacionados con el proceso de reclutamiento y selección.

2.3.2 Sobre la subárea “Reclutamiento de personal”


- a) Si bien, se cuenta con el documento DAF-RH-PO-23_F-01 Formulario para Pedimento de Personal, con el cual se requiere información a la jefatura dónde se ubica la plaza que es verificada en la Unidad de Recursos Humanos del SFE (URH); se observa que en el mismo no se hace referencia a solicitar información relacionada con las competencias que han sido establecidas en el Manual de Clases Anchas de la DGSC (en ausencia de un manual oficializado para el Ministerio y Órganos adscritos).
- b) En el caso del procedimiento del SFE (DAF-RH-PO-23), se debe de valorar por parte de la administración el mejorar el mismo, adicionando actividad y plazo para la solicitud de atestados y estableciendo otros plazos de cumplimiento que se requieran, o caso contrario, el establecimiento de un formulario que permita la generación del cronograma de actividades que facilite el establecimiento de mecanismos de control con respecto a su ejecución. En caso de concurso interno existe un protocolo establecido por el MAG (6P01-05) para establecer la planificación orientada a prevenir omisiones de plazos, sin embargo, al ser un control de una instancia del MAG, se desconoce cómo se ejerce ese control y la efectividad de este. Si bien el procedimiento del SFE es omiso en cuanto a control de plazos, se entiende que como una forma extensiva del control interno se aplica lo normado en el MAG.

	Comunicación de resultados servicio preventivo de respuesta inmediata	Código:	AI-PO-03_F-10
		Versión:	1
		Página:	5 de 7
		Rige:	06-01-2022

- c) A pesar de contar con el procedimiento DAF-RH-PO-23 y el formulario DAF-RH-PO-23_F01 y el establecimiento de la actividad de análisis del contenido de este, sería conveniente que se delimite cuales requerimientos asociados para cada puesto deben verificarse, por ejemplo, lo establecido en el Manual de Clases Anchas de la DGSC.
- d) No se obtuvo evidencia de un mecanismo orientado a ejercer la protección de los datos personales de la persona candidata.
- e) Cuando se aplica lo relacionado a la Circular ARSP-CIR-8-2022 por vía concurso externo, la oferta es presentada preliminarmente ante el Servicio Civil; en estos casos, no corresponde al SFE recibir la misma, sin embargo, si se requiere solicitar el currículum y los atestados de las personas en nómina, para ser validados, no obstante, el procedimiento del SFE (DAF-RH-PO-23) no establece actividades para ello.
- f) No se obtuvo evidencia de un mecanismo orientado a asegurar la autorización por parte de la persona candidata para el uso de los datos personales en el proceso respectivo.
- g) Si bien, se usa el formulario de declaración jurada que requiere la DGSC, conforme al procedimiento 6P01-05 del MAG (formulario 6F33, Declaración Jurada de Parentesco), el mismo se requiere hasta el momento del nombramiento, no para el análisis del perfil de las personas candidatas en la recepción de ofertas.

2.3.3 Sobre la subárea “Selección de personal”


- a) No se determina mecanismo asociado al procedimiento del SFE (DAF-RH-PO-23) ni al procedimiento MAG (6P01-05), que esté orientado a prevenir la alteración de información recibida por las personas candidatas.
- b) Sobre las pruebas que realiza la DGSC de personas que quieran formar parte de la base de eligibles, así como posibles actualizaciones al ofertar en nuevas clases de puestos, le corresponde a esa Dirección establecer y aplicar su mecanismo de control. No se obtuvo evidencia de un procedimiento en el SFE y/o MAG que establezca:
 - Actividad para prevenir la desactualización de pruebas que se apliquen, ni para implementar lo normado en la Resolución ARSP-40-2022 emitida por la DGSC sobre aplicación de pruebas específicas de conocimiento.
 - Actividad para la elaboración, estandarización y aplicación de pruebas técnicas de conocimiento por perfil de puestos. En el procedimiento 6P01-05 del MAG se incluye para concursos internos actividad para realizar prueba psicológica (valoraría competencias); sin embargo, no se hace referencia al mecanismo para controlar el tiempo otorgado a la persona candidata para la resolución de esas pruebas, según los criterios establecidos.
 - Respecto a concursos internos y las pruebas que deba realizar la OGIRH, la normativa vigente (DG-RES-95-2023 Concursos Internos) establece periodo de vigencia y caducidad de sus resultados. Ni el procedimiento del SFE (DAF-RH-PO-23) ni el del MAG (6P01-05), establecen la vigencia de los resultados de pruebas aplicadas, por ende, tampoco se obtuvo evidencia de la actividad de control que permita no omitir la misma.
- c) El procedimiento MAG (6P01-05) establece que para concurso interno se emite la declaratoria de elegibles y confección de nóminas, sin embargo, no se hace referencia a formulario u otro mecanismo para incorporar los resultados de las pruebas aplicadas por el candidato conforme a los criterios de los factores por evaluar en las bases del concurso.

	Comunicación de resultados servicio preventivo de respuesta inmediata	Código:	AI-PO-03_F-10
		Versión:	1
		Página:	6 de 7
		Rige:	06-01-2022

- d) El procedimiento del SFE (DAF-RH-PO-23) y el del MAG (6P01-05) no establece actividad para realizar una entrevista preliminar a candidatos que ofertaron; solo se aplica y se indica así en los procedimientos, en caso de entrevista a personas candidatas que ya están integrando la nómina (en el caso del SFE nómina recibida vía concurso externo de la DGSC o concurso interno del MAG). La resolución de concurso interno vigente (DG-RES-95-2023) no contempla el requerimiento de efectuar entrevista preliminar de previo a emisión de nóminas. En relación con el concurso externo, la circular vigente de la DGSC (ARSP-CIR-8-2022) está prevista para realizar entrevista a integrantes de nóminas remitidas por la DGSC, pero corresponde a la entrevista final, no a una preliminar.
- e) El formato en uso en el SFE (DAF-RH-PO-23_F-02) para documentar la realización de la entrevista, posibilita documentar la aceptación o no al puesto y observaciones respecto a esa decisión. Si bien, pueden existir prácticas administrativas adoptadas por la administración para asegurar de manera razonable la aplicación de la entrevista final, lo cierto del caso, es que a través de la implementación de un formato que contemple los criterios mínimos a considerar en la entrevista, se facilitaría con mayor transparencia la ejecución de esta actividad de una forma estandarizada a nivel institucional. El formato establecido por la DGSC (anexo 2 de la Circular ARSP-CIR-8-2022) documenta únicamente la ejecución de la entrevista y la aceptación o no del puesto.
- f) Si bien, los formularios analizados (DAF-RH-PO-23_F-02 del SFE y anexo 2 de la Circular ARSP-CIR-8-2022) posibilitan documentar la aceptación o no del puesto por los candidatos, así como los motivos de dicha decisión (como es en el caso del formato SFE), lo cierto del caso es que, no se están generando y documentado las conclusiones obtenidas de la entrevista en los términos verificados; esto imposibilitaría cumplir con la establecido en la Resolución DG-038-2021 sobre la ejecución del Reclutamiento Abierto y Permanente, la cual indica que en caso de que se consigne un porcentaje menor o igual a 2% en la entrevista, se deberá justificar ante la DGSC las razones de dicho valor.

3. COMENTARIOS DE LA AUDITORÍA INTERNA

- 3.1 Es necesario indicar que, los procesos bajo la responsabilidad de la OGIRH-MAG, no forman parte de los elementos que conforman el universo de fiscalización de esta Auditoría Interna; pues esa responsabilidad recae en la Auditoría Interna del MAG.
- 3.2 Consecuente con lo anterior, esta Auditoría Interna consideró en la verificación realizada, la obtención y revisión de las regulaciones internas implementadas por la OGIRH-MAG (publicadas en el Sistema de Gestión de Calidad -SGC-), tomando en cuenta que esa instancia ejerce la competencia resolutoria sobre los diferentes aspectos que gestiona la URH del SFE; lo anterior, únicamente como extensión a la labor que realiza la citada unidad.
- 3.3 En ese sentido, nuestras apreciaciones con respecto a lo descrito en las regulaciones internas implementadas por la OGIRH-MAG, se realizan como complemento a la gestión que realiza la URH del SFE; situación que podría generar algún sesgo, pues este órgano de fiscalización desconoce de manera integral la conformación e integración del sistema de control interno de esa dependencia, lo anterior, considerando lo descrito en los numerales anteriores.

	Comunicación de resultados servicio preventivo de respuesta inmediata	Código:	AI-PO-03_F-10
		Versión:	1
		Página:	7 de 7
		Rige:	06-01-2022

3.4 Considerando de manera integral los resultados obtenidos producto de la verificación realizada, se identificaron una serie de aspectos que le estarían permitiendo a la administración visualizar oportunidades de mejora, orientadas a establecer medidas con el propósito de avanzar y fortalecer la gestión de prevención de riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal institucional. En ese sentido, la administración debería valorar la ejecución de acciones orientadas a:

- a) Analizar en un tiempo razonable, los diferentes aspectos identificados como producto de la aplicación de la herramienta de la CGR, cuyo resultado propicie la definición de cronogramas de actividades orientados a proponer y ejecutar acciones integrales dentro del contexto de la estrategia institucional (Ministerio y Órganos adscritos).
- b) Verificar si las actividades de control existentes y aquellas que se lleguen a implementar (mecanismos), están respondiendo a cabalidad al cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa técnica de control interno (Integración a la gestión, Respuesta al riesgo, Contribución al logro de los objetivos a un costo razonable, Viabilidad, Documentación y Divulgación); situación que debe garantizar de manera razonable su suficiencia y pertinencia, caso contrario, que se adopten de manera oportuna las acciones que correspondan. Lo anterior a efectos de que, se fortalezca la prevención de riesgos con relación con los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- c) Gestionar como una medida inmediata:
 - La identificación de todos aquellos aspectos contenidos en la normativa vigente, que no se visualizan en las regulaciones internas implementadas y publicadas en el SGC, a efecto de lograr su depuración y/o la implementación de mecanismos adicionales.
 - Promover la coordinación que sea requerida con la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Ganadería; situación que debería propiciar, entre otros aspectos, el establecimiento de un plan de trabajo anual que permita la revisión de la gestión emprendida y temas asociados con la implementación, depuración y estandarización de mecanismos de control.

Atentamente,



Henry Valerín Sandino
Auditor Interno

HVS/ZRA

Cc: Ing. Leda Madrigal Sandí, Subdirectora
Archivo / Legajo