



CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA AUDITORÍA INTERNA



22 de noviembre de 2024
CMDP-AI-OF-100-11-2024

Señores:
CONCEJO MUNICIPAL

Señor:
Ulises González Jiménez
INTENDENTE MUNICIPAL

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA		
RECIBIDO INTENDENCIA		
FECHA:	22 / 11 / 24	
HORA:	11:25 am	
FIRMA:	Y. H. Chavarria	

Asunto: Remisión servicio de advertencias plazas ocupadas en forma interina y evaluación del desempeño

Estimados señores:

Reciban un cordial saludo.

Con base en lo dispuesto en el artículo 22, inciso d) de la Ley General de Control Interno N° 8292; la cual indica que la Auditoría Interna deberá "...advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento", esta Auditoría procede a remitir el servicio de advertencia "Nombramientos interinos en plazas vacantes y evaluación del desempeño", para que se actúe conforme a derecho y se atiendan, a la brevedad posible, los requerimientos del servicio supra.

Cordialmente,

AUDITORÍA INTERNA
Gioconda Oviedo Chavarria
Original firmado
Auditoría Interna
Gioconda Oviedo Chavarria
AUDITORA INTERNA



- ci. Sra. Jenny Jiménez González, Viceintendente Municipal
Sra. Glenda Vega Prendas, Administradora Tributaria a.i.
Expediente advertencia
Archivo

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA		
RECIBIDO ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA Y FINANCIERA		
FECHA:	22 / 11 / 2024	
HORA:	11:18	
FIRMA:	G. Vega	

CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA		
RECIBIDO SECRETARÍA		
FECHA:	22 / 11 / 24	
RECIBIDO:	11:26	
CORRESPONDENCIA #	Céd. 3-007-339600	

Y. H. Chavarria
Recibe viceintendencia.
22-11-24.



CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA

AUDITORÍA INTERNA



Servicio de Advertencia "Nombramientos interinos en plazas vacantes y evaluación del desempeño",
CMDP-AI-ADV-005-11-2024

1. INTRODUCCIÓN

Según el artículo 22, inciso d) de la Ley 8292, es competencia de la Auditoría Interna, "advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento"; por lo tanto, en caso de que la auditoría interna tenga conocimiento de una conducta o decisión realizada por el órgano pasivo, el cual pueda generar un impacto negativo en la institución, debe prestarle estos tipos de servicios.

En esta línea de pensamiento, se emite el siguiente servicio de advertencia, relacionado a la falta de concursos para nombramientos en propiedad de funcionarios que tienen años de estar ocupando plazas en forma interina y, la evaluación del desempeño de los funcionarios municipales.

2. GENERALIDADES

La gestión del recurso humano constituye un pilar fundamental en el ámbito de la Administración Pública, pues en ella recae la responsabilidad de garantizar mayor eficiencia en el servicio que brinda la institución pública, por lo que es necesario impulsar su máximo aprovechamiento e idoneidad.

Es en esta búsqueda por procurar la mayor generación de valor público, es que en marzo de 2023 entró en vigencia la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159 y su Reglamento, DE-43952, en la cual se define un nuevo modelo de gestión del recurso humano, que tiene el propósito de obtener impactos positivos en los servicios a cargo de las instituciones públicas, en procura de atender las necesidades actuales y futuras de la ciudadanía.

El Código Municipal, en el artículo 128 establece que para ingresar al servicio dentro del régimen municipal se requiere demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos, mientras que el artículo 144 de ese mismo cuerpo normativo, señala que los trabajadores municipales tendrán anualmente una evaluación y calificación de sus servicios.

3. RESULTADOS

3.1 PLAZAS VACANTES OCUPADAS EN FORMA INTERINA

El Concejo Municipal de Distrito de Paquera (CMDP) cuenta, actualmente, con una planilla de 24 funcionarios (administrativos y operativos), de los cuales, 11 (46%) son interinos.

Estos nombramientos interinos corresponden a plazas vacantes y, en uno de los casos, a una suplencia por incapacidad por enfermedad.

En el desarrollo del presente servicio, no fue posible obtener expedientes administrativos de concursos para la contratación de personal; por ejemplo, para los puestos de Secretaria del



CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA AUDITORÍA INTERNA



Servicio de Advertencia “Nombramientos interinos en plazas vacantes y evaluación del desempeño”,
CMDP-AI-ADV-005-11-2024

Concejo Municipal¹, Administración Tributaria, Encargada de Patentes, Asistente Administrativa Programa 2, Operador de Maquinaria Pesada, Ingeniero, entre otras plazas que están en esta condición; por lo que no se dispone de registros que indiquen que fueron seleccionados mediante pruebas de idoneidad, ni que se haya preparado una nómina de elegibles con un mínimo de tres candidatos.

Las acciones de personal de estos colaboradores, indican nombramientos de dos meses que se han prorrogado, en algunos casos, por años; siendo que, a excepción de la Secretaría del Concejo Municipal; los demás están en plazas vacantes, lo que riñe con lo que al respecto señala el Código Municipal en su artículo 139, párrafo segundo: *“Mientras se realiza el concurso interno o externo, el alcalde podrá autorizar el nombramiento o ascenso interino de un trabajador hasta por un plazo máximo de dos meses, atendiendo siempre las disposiciones del artículo 125 de esta ley”*.

La doctrina ha señalado que, realizar concursos para la contratación de personal es esencial para garantizar la transparencia, legalidad y eficacia en los procesos de selección, así como para proporcionar una base sólida para la mejora continua y el cumplimiento normativo; aunado a una valoración de riesgos sobre el proceso; el análisis; efecto, importancia y probabilidad de que ocurran o se materialicen éstos; con el fin de definir, implementar, verificar y perfeccionar un proceso permanente y participativo, sustentado en la planificación institucional.

Las situaciones descritas suceden pese a que la legislación vigente establece lo siguiente en relación con nombramientos de personal, así como la ocupación de las plazas autorizadas y personas interinas:

- a) El Código Municipal estipula que el personal se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad; deberá satisfacer los requisitos mínimos que fije el Manual descriptivo y que, al quedar una plaza vacante, el municipio deberá llenarla primero mediante la vía de ascenso directo y, solamente ante inopia en el procedimiento anterior, convocará a concurso interno, siendo que, de mantenerse inopia en la instancia anterior, convocará a concurso externo.
- b) Las Normas de Control Interno 2.1 inciso d), 2.4, 2.5 y 4.1; señalan que el personal debe reunir las competencias, de conformidad con los manuales de puestos institucionales y que, es responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados, procurar una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como diseñar, adoptar, evaluar y perfeccionar, como parte del Sistema de Control Interno (SCI), las actividades de control pertinentes.
- c) La Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159, en el Transitorio IX, estipula que, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta norma, las instituciones deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran vacantes y están siendo ocupadas por interinos.

¹ Incapacidad por enfermedad desde febrero de 2023



CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA AUDITORÍA INTERNA



Servicio de Advertencia “*Nombramientos interinos en plazas vacantes y evaluación del desempeño*”,
CMDP-AI-ADV-005-11-2024

d) La Ley General de Control Interno, Ley N° 8292, menciona que serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación y evaluación; además, dispone la identificación y análisis de los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y metas; así como la adopción de las medidas necesarias para el adecuado funcionamiento del SCI y para ubicarse, al menos, en un nivel de riesgo institucional aceptable.

e) En consecuencia, las *Directrices generales para el establecimiento y funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional*, acotan que toda institución pública deberá establecer y mantener en funcionamiento un SEVRI, el cual debe generar información actualizada sobre los riesgos institucionales y las medidas adoptadas para su administración.

f) Mediante sentencia 32-2013, la Sala Constitucional ha considerado al trabajador interino como aquel sujeto que participa de la relación laboral como consecuencia de una situación de urgencia para cubrir una plaza por un período determinado, por circunstancias particulares (como vacaciones, incapacidades, permisos del titular) o, bien, por estar temporalmente vacante el puesto por otras circunstancias como lo son jubilación del propietario, muerte del trabajador o renuncia del titular.

Ergo lo anterior, el CMDP no cuenta con un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal, que regule los requisitos de cada puesto, la experiencia laboral, los formularios para aplicación y asistencia a pruebas, entre otros elementos básicos del proceso.

Tampoco se han emitido directrices que guíen los nombramientos de personal interino, de manera que se utilicen solamente en casos de urgencia por circunstancias como vacaciones prolongadas, incapacidades, permisos del titular, jubilación del propietario, muerte del trabajador o renuncia del titular, entre otros; aunado a la ausencia de acciones preparatorias para fortalecer y alinear la gestión del recurso humano, respecto a los cambios que se implementaron a partir de la entrada en vigencia de la LMEP y su reglamento.

Sumado a lo anterior, la inexistencia de un Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI) obedece a que la Administración no ha logrado avanzar en la valoración de riesgos como parte del Sistema de Control interno; por consiguiente, tampoco ha considerado los riesgos de corrupción a los que está expuesto este Ayuntamiento en cuanto a la contratación de personal, como podrían ser el conflicto de intereses; selección inadecuada del personal o falta de competencias, documentos falsificados, normativa interna desactualizada, así como el examen de la idoneidad de los controles, de tal forma que se prioricen y establezcan, en caso de ser necesario, las medidas de control para gestionar dichos riesgos.

Las situaciones descritas podrían ocasionar que la Administración contrate personas no esenciales o prioritarias dentro de su estructura organizativa o, personas que no cumplan con los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo, en detrimento de la ejecución eficiente de los procesos, actividades y transacciones de la corporación municipal.

Servicio de Advertencia “Nombramientos interinos en plazas vacantes y evaluación del desempeño”,
CMDP-AI-ADV-005-11-2024

3.2 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño está regulada en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (LFFP), Ley N° 9635, que la define como un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de los funcionarios públicos y; a partir de su incorporación en una norma legal, cobra relevancia su aplicación y uso, convirtiéndose en un instrumento mediante el cual el Municipio puede enfocar sus esfuerzos para lograr una efectividad organizacional a través del desempeño de sus colaboradores; que se verá reflejado en la calidad y excelencia de los servicios prestados a la ciudadanía.

En esta misma línea, el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, DE-43952, establece un ciclo de gestión del desempeño en cuatro etapas, a saber:



Fuente: Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, DE-43952 -PLAN.

3.2.1 Evaluación del Desempeño 2023-2024

En el año 2023, el Concejo Municipal de Paquera aplicó un instrumento para evaluar a sus colaboradores; para el período comprendido de febrero de 2023 a febrero de 2024.

En el año 2024 no se aplicaron evaluaciones a todos los funcionarios, ya que, de acuerdo a los documentos facilitados a esta Auditoría Interna, del total de plazas ocupadas, tanto en propiedad como interinas, únicamente se evaluó a 7 funcionarios, que están a cargo de la Administradora Tributaria; observándose que las tareas o actividades llevadas a cabo para



CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA AUDITORÍA INTERNA



Servicio de Advertencia “Nombramientos interinos en plazas vacantes y evaluación del desempeño”,
CMDP-AI-ADV-005-11-2024

efectuar esa evaluación presentan oportunidades de mejora, a saber:

a. El instrumento aplicado en el mes de marzo de 2024, menciona algunos ítems que no son concordantes con lo que en la institución se practica, como por ejemplo, en el punto **I. Contribución o aporte al desarrollo de la Organización** se califica si el trabajo se realiza de manera planificada de acuerdo con las metas y objetivos del área; sin embargo, en la institución no se elabora un Plan Anual por áreas, únicamente un Plan Anual Operativo Institucional, que contiene metas no medibles ni cuantificables, por lo que no es posible determinar los indicadores de éstas.

En línea con lo señalado en el párrafo anterior, es palmario que no se lleva a cabo la definición clara y específica de las metas y objetivos que cada funcionario debe alcanzar durante el año, considerando los diferentes niveles de planificación; lo que limita la capacidad de los empleados para enfocar sus esfuerzos y recursos en áreas específicas de mejora, además, dificulta la medición objetiva de su desempeño al no contemplarse plazos de entrega y tiempo estimado para el cumplimiento de metas, lo que riñe con lo establecido en la Ley N° 9635 y la Ley N° 10159, en cuanto a que cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todas las personas servidoras públicas aquellos procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración.

b. Al final del instrumento, en el apartado de “*Observaciones de Evaluación*”, se señalan las “*Áreas Fuertes*” y “*Áreas que se deben reforzar*”; no obstante, en los espacios dedicados a “*Capacitación que se propone y otras*”, éstos están en blanco; lo que pareciera indicar que no se realiza un avance del desempeño de las personas servidoras; no se consideran competencias individuales; no se les brinda retroalimentación sobre su desempeño; no se brindan recomendaciones de mejora; aunado a que no se cuenta con una herramienta tecnológica que facilite la planificación, análisis, seguimiento y evaluación del desempeño.

La aplicación de la evaluación del desempeño a los funcionarios municipales, con un modelo que no cuenta con elementos necesarios, se debe, entre otras causas, a la falta de compromiso y proactividad para ejecutar ese proceso con herramientas actualizadas; aunado a la ausencia de un Manual de Evaluación del Desempeño Individual, que proporcione una estructura, guía y claridad a los evaluadores y evaluados en cuanto a los requerimientos y etapas para cumplir a cabalidad con este proceso.

En esta misma línea, la carencia de acciones oportunas para implementar la LMEP, ha entorpecido una tenencia oportuna de herramientas que permitan su operatividad; así como la falta de objetivos estratégicos y metas cuantificables en los formularios de evaluación del desempeño; que ocasionan que no se realice de manera objetiva y acertada ese proceso, permitiendo que varias de las personas que laboran para el CMDP, para el período 2023-2024, hayan obtenido una calificación de muy bueno para arriba, sin contener metas que contribuyan al mejoramiento continuo de éstos y a la modernización y excelencia del Ayuntamiento.



CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA AUDITORÍA INTERNA



Servicio de Advertencia “*Nombramientos interinos en plazas vacantes y evaluación del desempeño*”,
CMDP-AI-ADV-005-11-2024

Adicionalmente, esta calificación podría incidir en la no ejecución de acciones respecto del fortalecimiento de las áreas débiles que puedan presentar algunos servidores municipales, en cuanto a conocimientos y habilidades o, en la aplicación de sanciones cuando corresponda.

Importante señalar que solo se tuvo acceso a 7 de las evaluaciones de desempeño realizadas este año; ya que se solicitó la información de los demás funcionarios municipales a la señora Viceintendente Municipal, en razón de que con el oficio IMP-355-2024, del 06 de mayo de 2024, el señor Ulises González Jiménez, en cumplimiento del artículo 14 bis del Código Municipal, comunica al Concejo Municipal sobre las funciones asignadas a la Viceintendente Municipal, siendo una de ellas la “*Coordinación y supervisión en el área de recurso humano de esta institución*”; no obstante, la información no fue facilitada a esta Auditoría Interna.

Aunado a lo anterior, estas funciones no fueron publicadas en el diario oficial La Gaceta, como lo señala el Código Municipal.

Es conveniente tener presente que los servicios de advertencia y las acciones subsecuentes no están sometidas al régimen previsto en los artículos 36 a 38 de la Ley General de Control Interno, pues éste se refiere únicamente a las recomendaciones planteadas en los estudios formales de auditoría. No obstante, sí es necesario que la Auditoría Interna verifique el proceder posterior de la administración, para determinar su legalidad y su propiedad técnica. Por lo tanto, esta Auditoría realizará, en su oportunidad, el seguimiento correspondiente al tema tratado en esta advertencia.

4. CONCLUSIONES

4.1 El Concejo Municipal de Distrito de Paquera (CMDP) cuenta, actualmente, con una planilla de 24 funcionarios (administrativos y operativos), de los cuales, 11 (46%) son interinos y, corresponden a plazas vacantes y, en uno de los casos, a una suplencia por incapacidad por enfermedad.

4.2 No fue posible obtener expedientes administrativos de concursos para la contratación del personal interino; por cuanto no se dispone de registros que indiquen que fueron seleccionados mediante pruebas de idoneidad, ni que se haya preparado una nómina de elegibles con un mínimo de tres candidatos.

4.3 Las acciones de personal de estos colaboradores, indican nombramientos de dos meses; los cuales se han prorrogado, en algunos casos, por años; siendo que, a excepción de la Secretaría del Concejo Municipal; los demás están en plazas vacantes.

4.4 El Código Municipal estipula que el personal se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad; deberá satisfacer los requisitos mínimos que fije el Manual descriptivo y que, al quedar una plaza vacante, el municipio deberá llenarla primero mediante la vía de ascenso directo y, solamente ante inopia en el procedimiento anterior, convocará a concurso interno, siendo que, de mantenerse inopia en la instancia anterior, convocará a concurso externo.



CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA AUDITORÍA INTERNA



Servicio de Advertencia “*Nombramientos interinos en plazas vacantes y evaluación del desempeño*”,
CMDP-AI-ADV-005-11-2024

4.5 La normativa técnica refiere a que el personal debe reunir las competencias, de conformidad con los manuales de puestos institucionales y que, es responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados, procurar una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como diseñar, adoptar, evaluar y perfeccionar, como parte del Sistema de Control Interno (SCI), las actividades de control pertinentes.

4.6 Asimismo, la Ley N° 10159, Transitorio IX, estipula que, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta norma, las instituciones deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran vacantes y están siendo ocupadas por interinos.

4.7 La Ley General de Control Interno, Ley N° 8292, otorga al jerarca y titulares subordinados el deber de establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación y evaluación; además, dispone la identificación y análisis de los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y metas; así como la adopción de las medidas necesarias para el adecuado funcionamiento del SCI y, para ubicarse, al menos, en un nivel de riesgo institucional aceptable.

4.8 El CMDP no cuenta con un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal, que regule los requisitos de cada puesto, la experiencia laboral, los formularios para aplicación y asistencia a pruebas, entre otros elementos básicos del proceso.

4.9 No se han emitido directrices que guíen los nombramientos de personal interino, de manera que se utilicen solamente en casos de urgencia por circunstancias como vacaciones prolongadas, incapacidades, permisos del titular, jubilación del propietario, muerte del trabajador o renuncia del titular, entre otros; aunado a la ausencia de acciones preparatorias para fortalecer y alinear la gestión del recurso humano, respecto a los cambios que se implementaron a partir de la entrada en vigencia de la LMEP y su reglamento.

4.10 No existe un Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI) que considere los riesgos de corrupción a los que está expuesto este Ayuntamiento en cuanto a la contratación de personal, como podrían ser el conflicto de intereses; selección inadecuada del personal o falta de competencias, documentos falsificados, normativa interna desactualizada, así como el examen de la idoneidad de los controles, de tal forma que se prioricen y establezcan, en caso de ser necesario, las medidas de control para gestionar dichos riesgos.

4.11 En el año 2023 la institución aplicó un instrumento para evaluar a sus colaboradores; para el período comprendido de febrero de 2023 a febrero de 2024.

4.12 En el año 2024, aparentemente, no se aplicó la evaluación a todos los funcionarios, ya que, del total de plazas ocupadas, tanto en propiedad como interinas, únicamente se evaluó a 7 funcionarios, que están a cargo de la Administradora Tributaria.



CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA AUDITORÍA INTERNA



Servicio de Advertencia “*Nombramientos interinos en plazas vacantes y evaluación del desempeño*”,
CMDP-AI-ADV-005-11-2024

4.13 El instrumento aplicado en el mes de marzo de 2024, menciona algunos ítems que no son concordantes con lo que en la institución se practica, por cuanto, se otorga puntaje a elementos que no son acordes con la gestión propia de cada área o departamento; teniéndose por ejemplo que no es posible medir el cumplimiento de metas y objetivos por áreas, si en la institución únicamente se elabora un Plan Anual Operativo Institucional, que contiene metas no medibles ni cuantificables, por lo que no es posible determinar los indicadores de éstas.

4.14 En consecuencia, ningún departamento cuenta con metas establecidas individualmente, que permitan medir si, efectivamente, el funcionario cumple con lo indicado; sin embargo, este ítem, como otros del instrumento, tienen un puntaje que se utiliza en la ponderación de la calificación final.

4.15 No se utiliza la evaluación del desempeño para procurar un avance del desempeño de las personas servidoras; asimismo, no se consideran competencias individuales; no se les brinda retroalimentación sobre su desempeño; no se brindan recomendaciones de mejora; aunado a que no se cuenta con una herramienta tecnológica que facilite la planificación, análisis, seguimiento y evaluación del desempeño.

4.16 En ningún formulario de evaluación del desempeño se establecen plazos de entrega y tiempo estimado para el cumplimiento de metas, lo que riñe con lo establecido en la Ley N° 9635 y la Ley N° 10159, en cuanto a que cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todas las personas servidoras públicas aquellos procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración.

4.17 La aplicación de la evaluación del desempeño a los funcionarios municipales, con un modelo que no cuenta con elementos necesarios y suficientes, se debe, entre otras causas, a la falta de proactividad para ejecutar ese proceso con herramientas actualizadas; aunado a la ausencia de un Manual de Evaluación del Desempeño Individual, que proporcione una estructura, guía y claridad a los evaluadores y evaluados en cuanto a los requerimientos y etapas para cumplir a cabalidad con este proceso.

4.18 Se da una carencia de acciones oportunas para implementar la LMEP, lo que podría ocasionar que no se realice de manera objetiva y acertada ese proceso, permitiendo que varias de las personas que laboran para el CMDP, para el período 2023-2024, hayan obtenido una calificación de muy bueno para arriba, sin contener metas que contribuyan al mejoramiento continuo de éstos y a la modernización y excelencia del Ayuntamiento.

4.19 Se solicitó a la Viceintendente Municipal la información de los funcionarios a los que le corresponde aplicar la evaluación del desempeño, sin embargo, la información facilitada fue insuficiente y no se brindó a la Auditoría Interna el resto de insumos para utilizarlos dentro de este servicio; demás, se observó que las funciones asignadas a esta funcionaria, en cumplimiento del artículo 14 bis del Código Municipal, no han sido publicadas en el diario oficial La Gaceta.



CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA AUDITORÍA INTERNA



Servicio de Advertencia “Nombramientos interinos en plazas vacantes y evaluación del desempeño”,
CMDP-AI-ADV-005-11-2024

5. REQUERIMIENTOS

AL INTENDENTE MUNICIPAL

5.1 Elaborar, someter a conocimiento del Concejo Municipal, divulgar e implementar el Manual de Proceso Básico de Reclutamiento y Selección de Personal de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159 (Capítulo V: Gestión del Empleo) y su Reglamento.

Dicho Manual debe incluir, entre otros elementos:

- Solicitud por escrito del departamento que gestiona la plaza vacante, donde se especifique la necesidad del recurso para alcanzar los objetivos institucionales planteados
- Controles necesarios para evidenciar el cumplimiento de requisitos académicos, experiencia laboral y cumplimiento del plan de estudios, presentación de la declaración jurada garante de que, sobre la persona no pesa impedimento legal para vincularse laboralmente con la administración pública municipal.
- Prestar juramento ante el alcalde municipal, como lo estatuye el artículo 128 inciso d) del Código Municipal.

5.2 Realizar lo correspondiente para que, en un corto plazo, se saquen a concurso, interno o externo, según corresponda, las plazas que se encuentran vacantes.

5.3 Elaborar, formalizar e implementar el Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI) incorporando el riesgo de corrupción, como un componente relevante dentro de la gestión de riesgos institucional del Concejo Municipal de Paquera, específicamente en el proceso de Gestión de Recursos Humanos.

5.4 Elaborar, divulgar e implementar una directriz sobre los nombramientos de funcionarios en puestos interinos, de manera que se cumpla con la normativa correspondiente a este tema.

5.5 Elaborar, someter a conocimiento del Concejo Municipal, divulgar e implementar el Manual de Evaluación del Desempeño Individual y el Modelo de Evaluación del Desempeño que se aplicará a cada funcionario anualmente; en que se incluya, al menos:

1. Planificación de la evaluación del desempeño.
2. Sensibilización y formación sobre la evaluación del desempeño.
3. Ejecución de la evaluación del desempeño².
4. El análisis y entrega de resultados de la evaluación del desempeño.

El Modelo de evaluación del desempeño que se aplicará a cada funcionario anualmente, al menos debe contener:

² Esta etapa debe contener un plan de evaluación a cada persona trabajadora, así como evaluaciones parciales, con el objetivo de revisar avances, evaluación final y realimentación o comunicación constante con la persona servidora.



CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA AUDITORÍA INTERNA



Servicio de Advertencia “Nombramientos interinos en
plazas vacantes y evaluación del desempeño”,
CMDP-AI-ADV-005-11-2024

1. Un componente que detalle con claridad los objetivos y metas anuales de los funcionarios según el nivel de planificación al que correspondan.
2. Un apartado para incluir los plazos de entrega y tiempo estimado para el cumplimiento de metas.
3. La ponderación de los componentes del instrumento de acuerdo con el conglomerado de puestos.

5.6 Mantener completos, actualizados y accesibles, los expedientes administrativos correspondientes de los nombramientos que realice el órgano colegiado.

5.7 Revisar, actualizar y completar el instrumento de aplicación de la evaluación del desempeño, para que el mismo cumpla con el fin propuesto en la normativa legal.

5.8 Aplicar la evaluación del desempeño en el período que corresponde, a todo el personal que sea sujeto de la misma; en forma personal, respetando el debido proceso en cada una de ellas.

5.9 Informar a esta Auditoría Interna, mediante cronograma de actividades, en un plazo de 20 días hábiles, la forma en que se implementarán estos requerimientos, indicando plazos, responsables y actividades.

AL CONCEJO MUNICIPAL

5.10 Analizar y resolver, en función de las atribuciones establecidas en el Código Municipal, las propuestas que presente el Intendente sobre el Manual de Proceso Básico de Reclutamiento y Selección de Personal; el Manual de Evaluación del Desempeño Individual y el Modelo de Evaluación del Desempeño.

5.11 Velar porque, a la hora de nombrar los puestos que asigna el Código Municipal al órgano colegiado, éstos sean apegados a derecho y se cumpla, fielmente, los principios consagrados en la Constitución Política y demás normativa legal y técnica.

5.12 Mantener completos, actualizados y accesibles, los expedientes administrativos correspondientes de los nombramientos que realice el órgano colegiado.

AUDITORÍA INTERNA

Original firmado

Gioconda Oviedo Chavarría
AUDITORA INTERNA

ci. Sra. Jenny Jiménez González, Viceintendente Municipal
Sra. Glenda Vega Prendas, Administradora Tributaria
Expediente advertencia
Archivo