

Nivel de cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Informe DFOE-SOC-IF-00009-2020 emitido por la Contraloría General de la República sobre la Prevención de Riesgos en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal en la Universidad Técnica Nacional



Junio, 2022
DPU-026-2022

Introducción.....3

Nivel de cumplimiento de las disposiciones.. 4

Disposición 4.5.....5

Disposición 4.6.....6

Disposición 4.7.....7

Disposición 4.8.....8

Disposición 4.9.....10

Disposición 4.10.....11

Disposición 4.11.....12

INTRODUCCIÓN

En Noviembre de 2020, la Contraloría General de la República emitió un informe a la Universidad Técnica Nacional con el objetivo de determinar si la institución ha establecido, evaluado y perfeccionado el Sistema de Control Interno en aras de prevenir la materialización de los riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal, incluyendo eventos asociados a la corrupción, de conformidad con el marco normativo y de sanas prácticas aplicables.

En concordancia con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política de Costa Rica, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (N° 7428) y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno (N° 8292), el ente contralor emite disposiciones, las cuales son de acatamiento obligatorio y deben cumplirse dentro del plazo conferido para ello, por lo cual un incumplimiento no justificado constituye causal de responsabilidad.

En virtud de lo anterior, la Universidad Técnica Nacional, en absoluto apego a lo dispuesto por la Contraloría General de la República en el informe mencionado, ha llevado a ejecutado cada una de las disposiciones con la finalidad de mejorar los procesos de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano y brindar un mejor servicio a las personas usuarias.

En este documento se desagrega el nivel de avance de cada indicación, si la institución solicitó prórrogas de cumplimiento, el grado de cumplimiento en los informes de avance y cualquier otra particularidad que permita a la Universidad determinar con claridad el estado actual de cada una de las disposiciones.

Nivel de cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Informe DFOE-SOC-IF-00009-2020

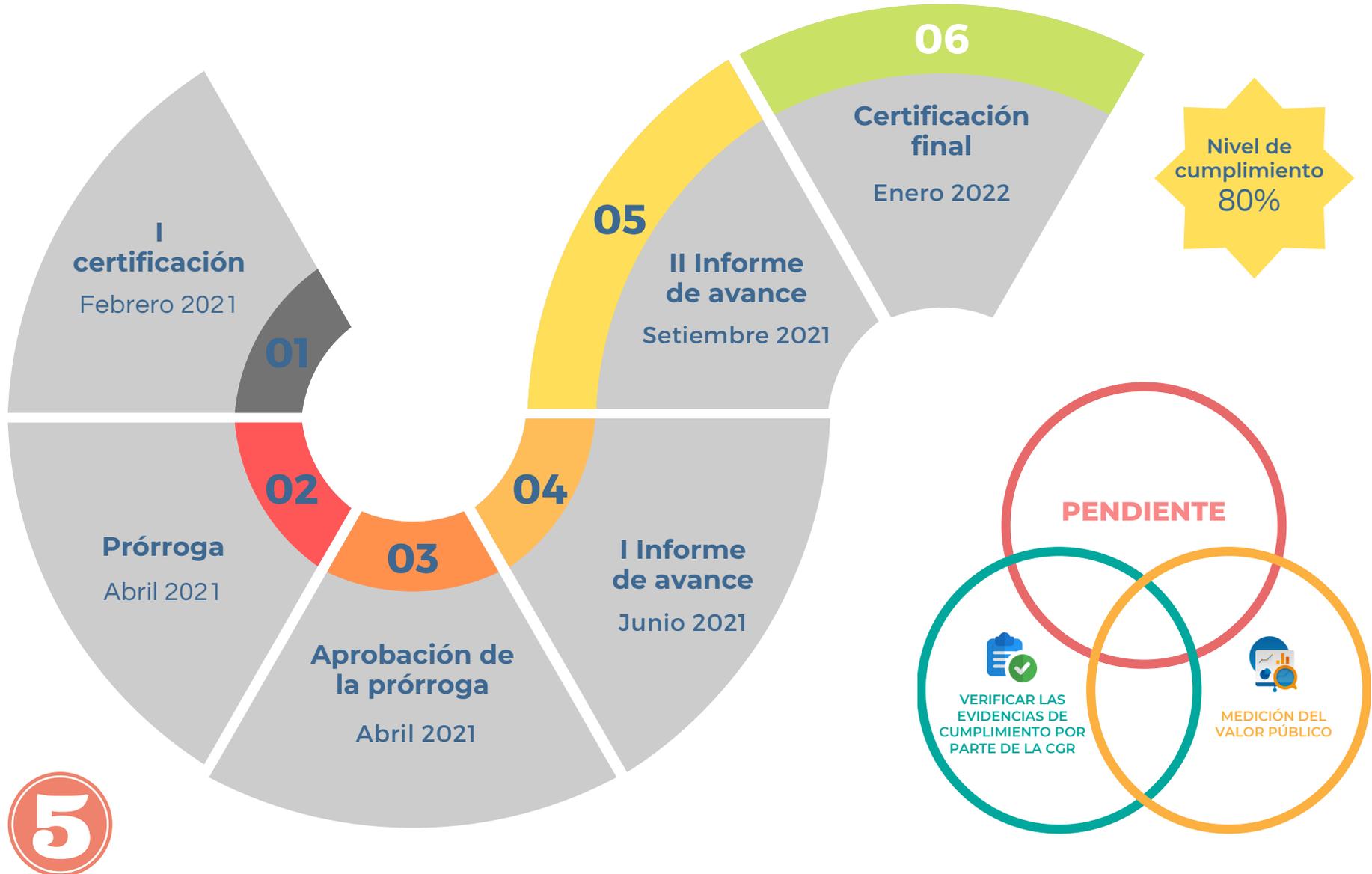
Prevención de riesgos en el proceso de reclutamiento y selección del personal en la Universidad Técnica Nacional (UTN)



Nivel de cumplimiento:
80%: DGDH ha remitido la certificación final de la disposición.
85%: CGR ha revisado evidencias pero no ha aprobado la verificación de la disposición.
90%: CGR ha revisado y aprobado la verificación de la disposición.
100%: CGR ha efectuado la MVP y finaliza el cumplimiento disposición.

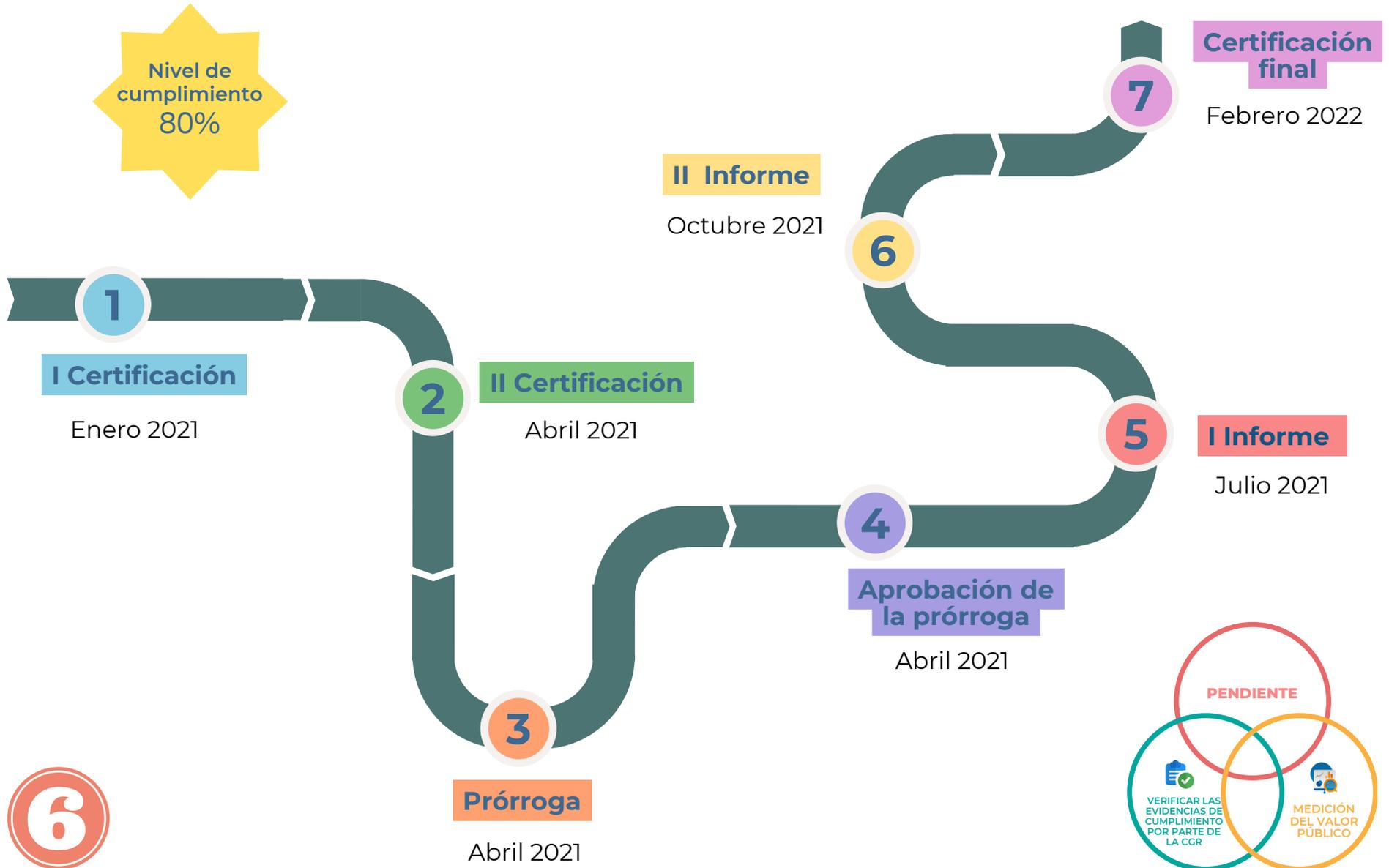
DISPOSICIÓN 4.5

"ELABORAR, SOMETER A LOS NIVELES DE APROBACIÓN CORRESPONDIENTES, IMPLEMENTAR Y DIVULGAR LOS MECANISMOS DE CONTROL QUE SEAN NECESARIOS PARA QUE LOS REQUERIMIENTOS DE RECURSO HUMANO GESTIONADOS POR LA DGDH SE ENCUENTREN ALINEADOS CON LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL, QUE SE CONSIDERE DENTRO DE LA PLANIFICACIÓN, ENTRE OTROS: POLÍTICAS, DIRECTRICES, METAS E INDICADORES DE GESTIÓN Y ACTIVIDADES, LOS CUALES SE CONSTITUYAN EN INSUMOS PARA REALIZAR MEDICIONES PERIÓDICAS DE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE RECURSO HUMANO."



DISPOSICIÓN 4.6

"ANALIZAR, IMPLEMENTAR Y DIVULGAR LOS RIESGOS MÁS RELEVANTES EXISTENTES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LA UTN, Y REALIZAR UNA PROPUESTA PARA QUE SEAN INCORPORADOS EN EL SISTEMA ESPECÍFICO DE VALORACIÓN DEL RIESGO INSTITUCIONAL (SEVRI), EL CUAL PERMITA MONITOREAR, DE FORMA PERMANENTE, EL CONTROL INTERNO EN LAS DIFERENTES FASES DE ESÉ PROCESO, CON EL FIN DE DISPONER DE INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE LOS RIESGOS MÁS RELEVANTES Y LA DEFINICIÓN DE MEDIDAS PARA SU ADMINISTRACIÓN."



DISPOSICIÓN 4.7

"ELABORAR, DEFINIR, IMPLEMENTAR Y DIVULGAR UN DOCUMENTO QUE ESTABLEZCA LA ORGANIZACIÓN INTERNA ACTUAL, LAS FUNCIONES, LAS RELACIONES E INTERACCIONES DE LAS DIFERENTES ÁREAS Y FUNCIONARIOS DE LA DGDH Y DE LAS COORDINACIONES REGIONALES, DONDE SE MUESTREN LAS LÍNEAS DE AUTORIDAD, RESPONSABILIDAD, COMUNICACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS."

I Certificación

Abril 2021

II Certificación

Mayo 2021

Certificación final

Setiembre 2021

Verificación aprobada

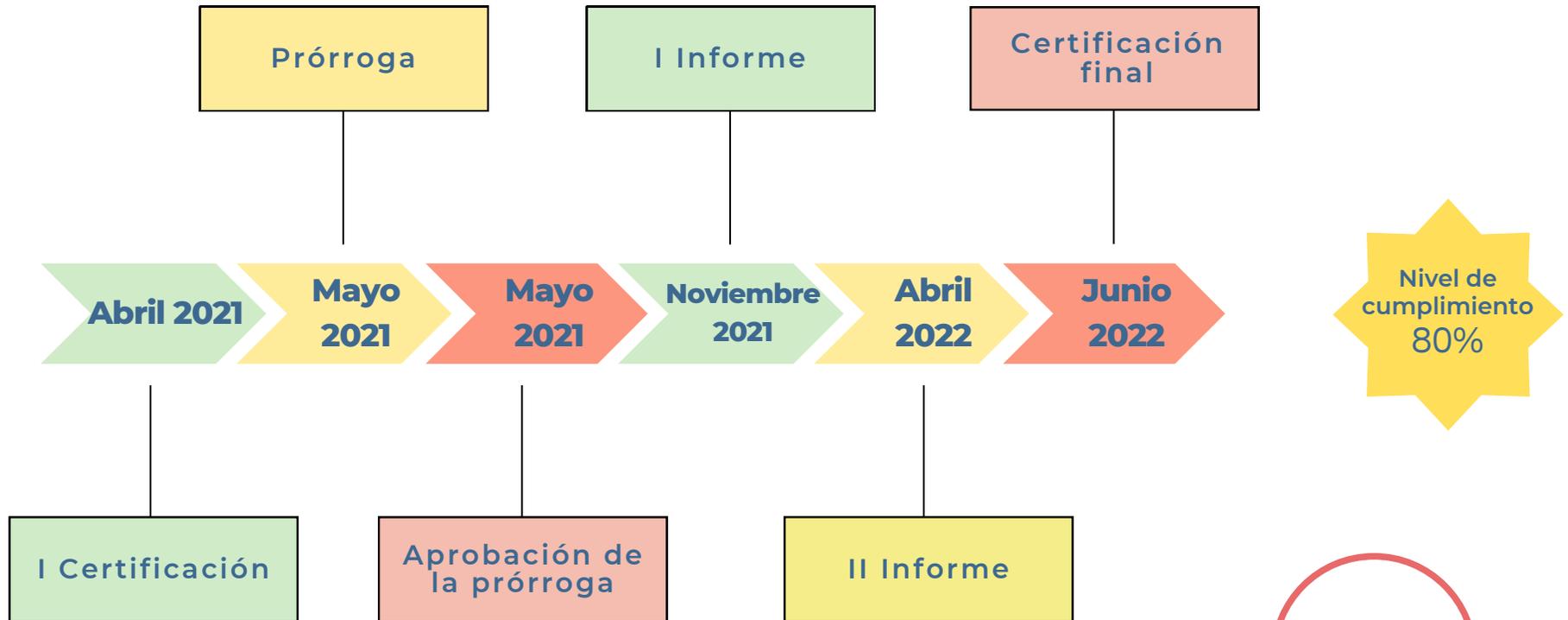
Noviembre 2021

Nivel de cumplimiento
90%



DISPOSICIÓN 4.8

“ELABORAR, DEFINIR, IMPLEMENTAR Y DIVULGAR ACCIONES ESPECÍFICAS PARA LA REALIZACIÓN PERIÓDICA DE ESTUDIOS INSTITUCIONALES SOBRE LAS NECESIDADES DE PERSONAL, LOS CUALES PERMITAN, ENTRE OTROS ASUNTOS: DEFINIR LA CANTIDAD Y EL TIPO DE PERSONAL QUE REQUIERE LA UNIVERSIDAD EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE GESTIÓN, VINCULACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN, DE FORMA QUE LAS CONTRATACIONES DE PERSONAL SE ENCUENTREN LIGADAS AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.”



DISPOSICIÓN 4.8

"ELABORAR, DEFINIR, IMPLEMENTAR Y DIVULGAR ACCIONES ESPECÍFICAS PARA LA REALIZACIÓN PERIÓDICA DE ESTUDIOS INSTITUCIONALES SOBRE LAS NECESIDADES DE PERSONAL, LOS CUALES PERMITAN, ENTRE OTROS ASUNTOS: DEFINIR LA CANTIDAD Y EL TIPO DE PERSONAL QUE REQUIERE LA UNIVERSIDAD EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE GESTIÓN, VINCULACIÓN CON LA PLANIFICACIÓN, DE FORMA QUE LAS CONTRATACIONES DE PERSONAL SE ENCUENTREN LIGADAS AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES."

Aspectos importantes e irreversibles de la disposición



La identificación de necesidades de personal no garantiza la contratación de las personas funcionarias solicitadas.

La identificación de necesidades de personal se efectuará cada dos años.

Disposición 4.8 Necesidades de personal

El AAO identificó 85 casos que solicitan personal en el 2022.

La DGDH solicita al Rector enviar el "Diagnóstico de Necesidades" a la Comisión Gerencial para el debido análisis y las recomendaciones pertinentes.

DISPOSICIÓN 4.9

"ELABORAR, DEFINIR, IMPLEMENTAR Y DIVULGAR PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL Y DE LAS COORDINACIONES REGIONALES, QUE FORTALEZCAN TANTO LOS CONOCIMIENTOS SOBRE LOS PROCESOS Y TRÁMITES QUE DESARROLLAN, COMO LA ÉTICA EN SU GESTIÓN."



10

**Nivel de cumplimiento
90%**



DISPOSICIÓN 4.10

"ACTUALIZAR, IMPLEMENTAR Y DIVULGAR LA NORMATIVA INTERNA QUE RIGE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL; LA CUAL CONSIDERE, ENTRE OTRA: LA OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL MANUAL DESCRIPTIVO DE CLASES DE PUESTOS, FACTORES DE EVALUACIÓN PARA GARANTIZAR LA IDONEIDAD DEL PERSONAL A CONTRATAR; EMISIÓN DE INFORMES TÉCNICOS; JUSTIFICACIONES ACERCA DE RESOLUCIONES Y RECOMENDACIÓN."



DISPOSICIÓN 4.11

"ELABORAR, IMPLEMENTAR Y DIVULGAR LA NORMATIVA INTERNA REQUERIDA PARA REGULAR..."

Nivel de cumplimiento
85%

Junio 2021

Aprobación
de la prórroga

Diciembre 2021

Certificación
final

Junio 2021

Prórroga

Octubre 2021

I Informe

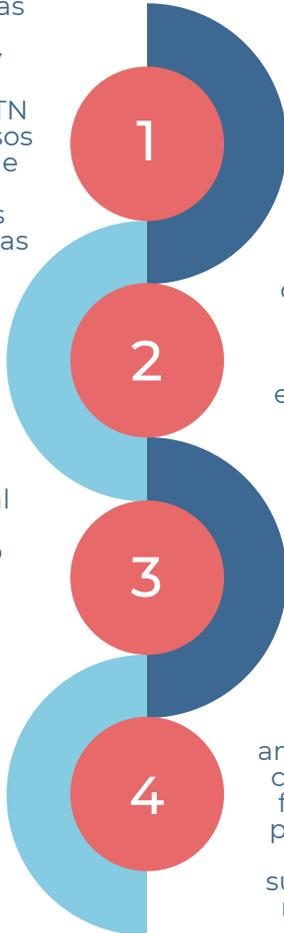
PENDIENTE

OFICIO DE LA
CGR QUE
FINALICE LA
DISPOSICIÓN

MEDICIÓN
DEL VALOR
PÚBLICO



El ARSI actualizó las Normas de Reclutamiento y Selección de los servidores de la UTN que rige los procesos de contratación de personal, considerando las indicaciones giradas por la CGR.



Los procesos de contratación son más pausados debido a la aplicación de lo establecido en las Normas y los procedimientos.

Escasez de personal profesional en desarrollo humano para realizar los procesos de contratación de manera más ágil.

La Norma de reclutamiento anterior tenía vacíos considerables que fueron señalados puntualmente por la CGR y subsanados con su reforma integral.



PRINCIPIO PUBLICIDAD

- Los procesos de promoción de carrera administrativa son publicados a la Comunidad Universitaria para dar igualdad de condiciones a todas las personas.
- La contratación para plazas vacantes pueden participar interinos y propietarios considerando los requisitos específicos.
- Se realizan concursos públicos para los casos en los cuales no se aplica la promoción de carrera administrativa.
- Nombramientos y ascensos se realizan si la persona cumple con los requisitos del puesto establecidos en el MDCP y se encuentre inscrito en el registro de oferentes; hasta que se resuelva el concurso público.

PRINCIPIO LEGALIDAD

- Se pasa de tener Normas de Reclutamiento y Selección escuetas a unas más robustas para su debida implementación.
- Los requisitos de los puestos son los establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos y normativa vigente relacionada.

PRINCIPIO IDONEIDAD

- Aplican pruebas técnicas, psicométricas o de competencia.
- Realizan estudio de atestados para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa.
- Promoción de la carrera administrativa