

2023

INFORME

AIC-IF-005-2023

*Asesoría sobre el proceso de
Reclutamiento y Selección del Personal
CUNLIMON*

2023

RESUMEN DE RESULTADOS No. AIC-IF-005-2023

¿CUÁL ES EL ORIGEN?

Plan de trabajo de auditoría y coordinación con la Contraloría General de la República (CGR), consiste en la determinación del nivel de aplicación de controles en la institución para prevenir riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal. Asimismo, según los hallazgos encontrados, se ampliarán en futuros estudios por la auditoría interna, cuando se considere necesario.

El trabajo realizado por esta auditoría será insumo para la CGR en la determinación del nivel de aplicación de controles en las instituciones públicas.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Es importante, porque el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal es un proceso fundamental dentro de toda estructura y gestión institucional. Por su parte, la Guía de verificación aplicada permite observar áreas de mejora en los controles internos para promover la transparencia y rendición de cuentas.

El CUNLIMON podrá visualizar, promover y desarrollar medidas que permitan dar seguimiento a este proceso y evaluar acciones tendientes a reforzar y modernizar la gestión de recursos humanos, con el propósito de minimizar riesgos de hechos no deseados, en apego al marco legal, técnico y sanas prácticas de control.

Asimismo, según la Ley General de Control Interno, en su artículo 10 establece que, serán responsabilidad del jerarca y del titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, será responsabilidad de la administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

La aplicación del Instrumento denominado “**Guía de verificación de controles**” permitió identificar las acciones del Colegio Universitario de Limón, de cara a su proceso de reclutamiento y selección de personal. El resumen de los resultados producto de la aplicación del instrumento se consigna a continuación:

Sud área de planificación: El área de Planificación arrojó un nivel “**intermedio**”, en este sentido, se cuenta con un Reglamento de Organización y Servicios, y Manual de Puestos, sin embargo, no cuenta con un sistema automatizado o software, no hay una programación estratégica para los procesos de jubilación, rotación, plazas vacantes, entre otros, no hay una matriz de riesgo, tampoco actualización constante de los actores que intervienen en los procesos.

Sub área de Reclutamiento: En la sub área de Reclutamiento un nivel “**básico**”, al igual que el de selección.

En la sub área de **Reclutamiento**, se encuentran algunas situaciones, tales como, no existe un mecanismo oficializado que guíe la elaboración y formato para la publicación del concurso, no hay un mecanismo establecido sobre el análisis de posibles parentescos de los candidatos de un concurso con algún funcionario y registro de inelegibles, tampoco un mecanismo que permita visualizar que el requerimiento de personal corresponde a la estrategia institucional previamente establecida, ni que evidencie la incorporación de los niveles de competencia a evaluar según el puesto ofertado por la institución.

Sub área Selección

En el aparte de Selección, entre los mecanismos no establecidos en el CUNLIMON, están; No hay un mecanismo que prevenga la desactualización de las pruebas psicométricas y técnicas que se aplicarán a las personas candidatas en los casos que aplique para cada puesto.

Tampoco que asegure la estandarización en la aplicación de pruebas que responden a un mismo perfil de puesto o que prevenga la omisión del tiempo otorgado a la persona candidata para la resolución de las pruebas según los criterios establecidos.

No hay un mecanismo que asegure la aplicación de la entrevista preliminar sobre la idoneidad del personal.

Otras acciones que se deben adoptar para prevenir riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal y que no realiza la institución;

Mecanismo que asegure la objetividad en la entrevista final respecto a la idoneidad de la persona candidata para el puesto ofertado.

Mecanismo estandarizado para la aplicación de la entrevista de conformidad al puesto ofertado.

Mecanismo que recopile las conclusiones obtenidas acerca de las personas candidatas según la entrevista realizada por la persona designada del Área solicitante.

Mecanismo que evidencie que la selección de las personas candidatas cumplen con los requisitos establecidos del puesto ofertado.

Mecanismo que asegure por parte del área solicitante la objetividad para seleccionar a la persona candidata idónea para el puesto ofertado del resto de las personas candidatas entrevistadas.

Obteniendo un Nivel General para el Colegio Universitario de Limón de **“básico”**.

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

En relación con lo anterior, esta auditoría interna considera que, en cuanto a la aplicación de controles para prevenir riesgos en el proceso de reclutamiento y selección, la mayor fortaleza que se puede destacar es: existe una unidad de Recursos Humanos y algunos mecanismos de control, a pesar de que no todos están establecidos de manera formal y documental. Asimismo, el mayor reto que se presenta para esta institución; subsanar las debilidades que se reflejan al llenado de la guía de controles, implementar controles que a la fecha se omiten, con un cronograma que defina fechas y plazos de cumplimiento.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El día 12 de setiembre de 2023, presentes en la reunión por medio del Sistema Teams, la Sra. Karleny Clark Nelson, Decana a.i y Directora Administrativa- Financiera y la Sra. Gidget Fajardo Vargas, Encargada de Recursos Humanos a.i.

¿QUÉ SIGUE?

De conformidad con los resultados obtenidos, esta auditoría interna considera relevante que la administración, ejecute las siguientes acciones; con el propósito de avanzar y fortalecer la gestión de prevención de riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal institucional:

- a) Revisar y subsanar las debilidades encontradas, con el propósito de prevenir riesgos y fortalecer el área de Recursos Humanos en el Proceso de Reclutamiento y Selección.
- b) Presupuestar recurso económico, para la mejora de los procesos, esto ligado a una planificación estratégica, que permita establecer cronogramas y fechas de cumplimiento.
- c) Visualizar, promover y desarrollar medidas para dar seguimiento a este proceso y evaluar acciones tendientes a reforzar integralmente la gestión de recursos humanos, con el propósito de minimizar riesgos de hechos no deseados.
- d) Analizar las medidas de control que realiza la institución a la fecha, con la intención de canalizar las que necesitan ser documentadas y oficializadas, esta acción es recomendable realizarla por medio de un cronograma con plazos razonables, que permita visualizar el avance prudente en dicha gestión.
- e) Establecer, aprobar y socializar un Reglamento de Reclutamiento y Selección. Con un plazo razonable para ello.
- f) Fomentar una cultura de participación y liderazgo, en el cual exista una comunicación asertiva entre las áreas que se relacionan en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal. Todo lo anterior en aras de fortalecer el Sistema Control Interno (SCI) institucional, así como el cumplimiento de sus objetivos¹.
- g) Comunicar a esta auditoría interna, según el plazo de ley establecido, contados a partir de la fecha de recibo de este informe, las medidas adoptadas para el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en este documento.

¹ Artículo 8 Ley General de Control Interno