



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

Al contestar refiérase a: **ID-94988**

**AD-AOPER-0088-2023**

4 de agosto de 2023

Licenciado

Walter Campos Paniagua, director

**DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL - 1131**

Estimado señor:

**ASUNTO: Oficio de Advertencia referente a reconocimiento de experiencia a funcionarios que participan en concursos en propiedad**

En cumplimiento de las actividades preventivas consignadas en el Plan Anual Operativo de esta Auditoría para el período 2023, y con fundamento en los artículos 21 y 22 de la Ley General de Control Interno, se informa sobre el proceso de reconocimiento de experiencia en concursos en propiedad, a fin de que sea valorado para la toma de decisiones y acciones que compete a esa Administración.

Producto de la atención de la denuncia recibida en esta Auditoría identificada como DE-100-2022, se procedió a revisar el reconocimiento de experiencia en los puestos de jefe de Gestión de Trabajo Social 1, 2 y 3 de dos funcionarias que laboran en unidades adscritas a la Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Norte.

La denuncia indica, según se detalla en el siguiente extracto:

*“Resulta que (sic) matriz de relación de puestos utilizada para contar la experiencia para concursar por estos puestos no incluye los puestos de Trabajador Social 1, 2, 3 y 4; pero si el director médico les hace una certificación a las funcionarias de que a pesar de estar nombradas en puestos de Trabajador Social 1, 2, 3 y 4 “ejercieron funciones como jefes de Gestión, 1, 2, 3 y 4” las unidades de Recursos Humanos les están validando esta experiencia. Esta validación se está realizando sin que medie ningún control, creyendo a ciegas en la certificación que el director médico realice sin cuestionar porque no se realizó en forma la debida acción de personal o bien solicitar la debida justificación (...) Se trata de una “recomendación” informal que personal de recursos humanos hace, que no está socializada y que se presta a múltiples irregularidades en el proceso del concurso. Pueden investigar las certificaciones de experiencia de la MSC. A.V.Z. del Área de Salud (...) y de la MSC. K.M.S. del Hospital (...). Pero deberían investigar a toda la Dirección Regional Central Norte y a nivel nacional”.*



De la entrevista aplicada el 14 de diciembre 2022, al Lic. Víctor Zamora Murillo, jefe de la subárea de Admisión y Empleo, se evidenció que la matriz de relación de puestos que utiliza el sistema de concursos en el sistema de Gestión de las Personas (en adelante SIPE), es una base que utiliza el módulo de concursos para que logre identificar el puntaje, donde cada código tiene una clave asignada, y el cómputo de los días por puesto, o por puestos relacionados, lo realiza el sistema de forma automática -considerando para ello la “matriz de relación de puestos”, a fin de posteriormente, ser validado por las jefaturas de las Unidades de Gestión de Recursos Humanos, así como la jefatura inmediata del funcionario.

Adicionalmente, el Lic. Zamora indicó:

*“Con respecto a la alimentación de los nombramientos, la misma se realiza de forma manual, dado que no existía una carga de información previa, con lo que se hizo un historial de sus nombramientos. Para ello, lo que se hizo fue cargar la información de diferentes fuentes que utiliza planillas, tales como el SOGERH, SILARH, SPL.*

*Posteriormente, los nombramientos se consolidan o verifican por parte de las unidades de recursos humanos. Es importante destacar que el funcionario ya no debe digitar dato por dato, sino lo que hace es chequear a la información que está en el sistema, versus lo que consta en el expediente, y en caso de requerirse, puede modificarla, ya sea incluyendo o excluyendo información.*

*Puede presentarse situaciones en las cuales los funcionarios realicen ascensos interinos de pocos días, mismo que se tramitó en el expediente mediante Movimientos de Personal; en estos casos, es necesario que se incluya la información en el sistema. Lo que ingresa por acción de personal sí se va a identificar en la carga de datos.*

*Si hay un tema de prorrateo, el sistema advierte que el código se pagó de manera porcentual, a fin de que el funcionario de recursos humanos revise contra el expediente en qué se utilizó la plaza, y entonces se hace la modificación respectiva, a efectos de que quede claro que ese registro fue utilizado en determinado puesto. Si tiene relación suma, si no tiene relación, no suma”.*

Resultado del análisis efectuado a los documentos de marras, así como de lo señalado por la jefatura de la subárea de Admisión y Empleo, esta Auditoría Interna determinó algunos aspectos que, de acuerdo con el criterio de este Órgano de Fiscalización y Control, es pertinente que sean valorados por esa Administración Activa, en aras de fortalecer los mecanismos de control interno en los diferentes procesos que se ejecutan en materia de recursos humanos, según se exponen a continuación:

## 1. SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA

De conformidad con la denuncia recibida, en la cual se cuestionó la experiencia reconocida a la trabajadora social K.A.M.S, cédula xxxx0812 para el puesto de jefe de Gestión de Trabajo Social 2 y 3, este Órgano de Fiscalización y Control procedió a revisar la experiencia computada a esta funcionaria.



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

Como parte de la revisión realizada por esta auditoría, se procedió a confrontar la experiencia certificada para el puesto de jefe de Gestión de Trabajador Social 1, 2 y 3, que emite el sistema de Gestión de las Personas SIPE, versus los nombramientos que constan en las acciones y movimientos de personal del expediente personal. Asimismo, se cotejó si esta funcionaria estuvo desempeñando puestos que sean homologables para efectos de acreditar la experiencia.

De lo anterior, se evidenció que, el sistema indica que la trabajadora disponía de una experiencia de 74 días en el puesto de jefe de gestión de trabajo social 2, la cual fue coincidente y verificada con los nombramientos que constan en el expediente personal (acciones y movimientos de personal), y una experiencia de 981 días como jefe de gestión de trabajo social 3 según el sistema, no obstante, al cotejarse contra expediente personal, la experiencia era de 835 días según los períodos certificados, y de 867 días según nombramientos que constan en acciones de personal, evidenciándose una diferencia de 114 y 146 días respectivamente. Esta revisión se realizó en conjunto con la Licda. Maureen Cantillano López, funcionaria del hospital San Vicente de Paúl y encargada de Reclutamiento y selección.

Por otra parte, se revisó el concurso 2232-1-2022, promovido para ocupar el puesto de jefe de gestión de trabajo social 1 en el Área de Salud de San Rafael de Heredia, el cual a la fecha de elaboración de este oficio se encontraba sin finalización, suspendido por impugnación interpuesta por otra funcionaria, y en el cual participó la funcionaria K.A.M.S, quien según consta en archivo de resultados, se encontraba en la posición 16 de la nómina conformada.

Asimismo, se revisó el concurso 2208-1-2022, promovido para ocupar el puesto de jefe de gestión de trabajo social 3 en el hospital San Vicente de Paul, el cual a la fecha de elaboración de este oficio se encontraba suspendido.

El artículo 9 del Reglamento para la asignación de plazas en propiedad, en la Caja Costarricense de Seguro Social, así como el artículo 11, inciso a, establecen los rubros de calificación para concursos en la modalidad de mayor puntaje, y para concursos en puestos de jefatura. Ambos artículos señalan, con respecto al reconocimiento de la experiencia lo siguiente:

***“Experiencia adquirida en el puesto objeto de concurso: corresponde a la experiencia que la persona trabajadora ha acumulado en los puestos de igual nomenclatura y sus respectivas gradualidades en toda la institución; así como aquellos puestos con diferente nomenclatura, pero que por su naturaleza, grado de deberes, responsabilidades y funciones se equiparan, conforme el criterio técnico de la instancia rectora en recursos humanos. En este rubro se asignará un total de 50 puntos, correspondiente a 10 puntos por año y su respectiva proporción en periodos inferiores ... (subrayado no pertenece al original)”***

Adicionalmente, el artículo 9 indica:

***“De acuerdo con las tareas a desempeñar en el puesto, la jefatura podrá solicitar que la experiencia a puntuar dentro del concurso, sea la adquirida en funciones específicas. Esta solicitud deberá ser avalada por la instancia rectora en materia de recursos humanos previo a la publicación .”***

Mientras que el artículo 11, inciso a) señala:

*“Con relación a este rubro, se deberá considerar la especificidad de las funciones que el puesto tiene asignadas para efectos de asignar el puntaje respectivo, cuando así sea solicitado de manera previa por la jefatura y avalado por la instancia rectora en materia de recursos humanos”.*

Las Disposiciones generales para la aplicación del Reglamento para la asignación de plazas en propiedad en la Caja Costarricense de Seguro Social – vigente a junio 2021 (Versión 02), establece:

*“5. Verificación de experiencia. El historial de experiencia de cada persona trabajadora podrá verificarse en el sistema, en el módulo Concursos/Experiencia donde se podrá visualizar el listado con los datos del nombramiento, plaza, periodo, especificidad y cantidad de días de experiencia con la que cuenta la persona trabajadora. Cada centro de trabajo será el responsable de actualizar la experiencia de la persona trabajadora. Una vez concluida esta etapa, será responsabilidad de la Jefatura de cada servicio en donde la persona trabajadora estuvo nombrada, incluir la especificidad, cuando corresponda y concluir la certificación de experiencia. El plazo de entrega será de acuerdo con el artículo 6° de la Ley de Regulación del Derecho de Petición”.*

*“13. Rubros de calificación para concursos internos. Una vez finalizada la etapa de inscripción y otorgada la idoneidad a la persona trabajadora inscrita, el sistema de forma automática generará la puntuación en el rubro de experiencia y el promedio en las evaluaciones del desempeño...”.*

*“26. Sobre el control y seguimiento de los concursos.*

*La DAGP conforme las potestades otorgadas en el Reglamento citado, supervisará el cumplimiento de control por parte de las UGRH, en lo referente a la aplicación de la normativa propia de los concursos.*

*Las Unidades de Gestión de Recursos Humanos Regionales serán las responsables de controlar y dar seguimiento a los concursos publicados por los centros adscritos a su región respectivamente, con el fin de velar que dichos procesos concursales se desarrollen conforme el Reglamento para la Asignación de Plazas en Propiedad en la CCSS”.*

En atención a los hechos señalados anteriormente, así como producto del análisis efectuado por este Órgano de Fiscalización y Control a las acciones efectuadas por la administración activa para el nombramiento en propiedad de jefes de Gestión de Trabajo Social, y específicamente para el reconocimiento de la experiencia de la funcionaria denunciada, se considera pertinente la revisión por parte la instancia técnica, del caso de la funcionaria K.A.M.S, a fin de que se ajuste y responda a lo señalado en la normativa, y a las funciones realizadas por la funcionaria, según consta en el expediente personal.



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

En este sentido, resulta relevante que esa Administración Activa asegure que todas sus actuaciones se apeguen al cumplimiento del marco normativa de legalidad, que delega en la Administración Pública efectuar un manejo adecuado de los recursos públicos, así como supervisión del proceso por parte, tanto de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, como de las jefaturas de unidades de gestión de recursos humanos y jefaturas de servicios, considerando la obligación de establecer un sistema de control interno que se integre y sea congruente con las competencias y atribuciones de la institución.

Debido a lo anterior, a fin de aportar elementos de juicio adicionales que coadyuven a la adecuada toma de decisiones, se informa a esa Administración Activa, para que realice una valoración de los aspectos señalados, y se fortalezca las medidas de control interno en cuanto a el reconocimiento de experiencia de los trabajadores, a fin de que la misma sea acorde a las funciones realmente desempeñadas por los funcionarios, y el nombramiento se realice en estricto apego a la legalidad.

Al respecto, se deberá informar a esta Auditoría Interna, sobre las acciones ejecutadas para la administración del riesgo y atención de la situación comunicada, en el **plazo de 4 meses**, a partir del recibido de este documento.

Atentamente,

### AUDITORÍA INTERNA

M Sc. Olger Sánchez Carrillo  
**Auditor**

OSC/RJS/ANP/MZS/KAL/lbc

- C. Doctora Priscilla Balmaceda Chaves, directora, hospital San Vicente de Paúl-2208.  
Licenciada Laura Torres Lizano, jefe, Unidad de Gestión de Recursos Humanos, hospital San Vicente de Paúl-2208.  
Doctora Olga Marta Chaves Pérez, directora a.i. Dirección de Red Integrada Prestación de Servicios de Salud Región Central Norte- 2299.  
Doctor José Pablo Campos Díaz, director médico, Área de Salud San Rafael Heredia - 2232.  
Licenciada Marcela Matamoros Ramírez, coordinadora, Unidad de Gestión de Recursos Humanos, Área de Salud San Rafael Heredia - 2232.  
Auditoría-1111

Referencia: ID-94988