



AUDITORÍA INTERNA

AI-2023-Inf-03 1

AI-2023-O-56

14 de Setiembre de 2023

Lic. Carlos Morales Castro

Gerente de Área a.i.

División de Fiscalización Operativa y Evaluativa

Área de Fiscalización para el Desarrollo de las Capacidades

Contraloría General de la República

Referencia: AI-2023-Inf-03 Controles para prevenir riesgos en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal

Licenciado Morales:

Con el gusto de comunicarme con usted y en cumplimiento de lo dispuesto en oficio N° 10609, adjunto le entrego el resumen de resultados y la “Guía de verificación sobre la aplicación de controles para prevenir riesgos en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal – Sección Mecanismos de Control” (Este último electrónicamente en formato Excel como se solicitó).

Se aclara que, en el caso del Museo Nacional de Costa Rica, los resultados anteriores no son significativos debido a que más de un 80% de las preguntas no aplican por ser responsabilidad del Ministerio de Planificación, la Dirección General de Servicio Civil y algunos otros del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y Juventud.

Cordialmente,

Lic. Freddy Ant. Gutiérrez R.

AUDITOR INTERNO

C Junta Administrativa, Museo Nacional de Costa Rica

Licda. Ifigenia Quintanilla. Directora General MNCR

Lic. Jerry González M. Jefe, OGI RHA

Expediente digital

Archivo digital

RESUMEN DE RESULTADOS

¿CUÁL ES EL ORIGEN?

La Contraloría General de la República se encuentra realizando 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, para el cual se solicitó la colaboración de la auditoría interna como componente del Sistema de Control Interno de **Museo Nacional de Costa Rica**, y dada la labor que realiza en términos del aseguramiento de la gestión de la Hacienda Pública, con el propósito de apoyar la toma de decisiones, promover mejoras en la gestión de reclutamiento y selección del personal, así como la rendición de cuentas institucional.

El trabajo realizado por esta auditoría será insumo para la CGR en la determinación del nivel de aplicación de controles en las instituciones públicas para prevenir riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

La Contraloría General de la República incorporó en su Plan Estratégico Institucional 2021-2024, el objetivo estratégico número 4 llamado *Prevención de la corrupción*, el cual se aborda desde distintos impulsores vinculados al marco de fiscalización transversal, prospectivo e interconectado, desafiando la capacidad de gestión de las instituciones desde distintos subsistemas de gestión; siendo uno de ellos la gestión del potencial humano.

En línea con lo anterior y conscientes de la importancia de prevenir riesgos de corrupción en la gestión del potencial humano, se considera relevante socializar las herramientas de fiscalización desarrolladas y aplicadas en este tema por parte de la DFOE¹ con las auditorías internas, específicamente en el proceso de reclutamiento y selección de personal, con el propósito de trabajar en forma conjunta y generar insumos para fortalecer la prevención de riesgos, entre ellos, los de corrupción, la toma de decisiones, la rendición de cuentas y la transparencia en las instituciones públicas.

¹ División de Fiscalización Operativa y Evaluativa.

Específicamente en el Museo Nacional de Costa Rica, es extremadamente importante el proceso, el análisis profundo, la evaluación de vida y costumbres, el desarrollo laboral en Centros de trabajo anteriores, así como la ética y transparencia en todo el proceso de dotar a la Institución del personal idóneo.

La anterior afirmación se sustenta en la competencia dada por Ley al Museo Nacional que requiere a un personal altamente profesional, íntegro y ético, la responsabilidad de ser investigador científico, rescatista, protector, custodio, defensor y educador del Patrimonio Nacional en los campos arqueológico, Historia Natural, Antropológico e histórico, Patrimonio Subacuático, amén de otras labores relacionadas como inspecciones, rescates, peritajes, curadurías, custodio de bienes invaluableles y depositario de comisos, entre muchas otras labores.

De igual manera aplica la importancia de dotar a la Institución del personal idóneo en todas las otras áreas que apoyan las competencias.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

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

1. El Museo Nacional de Costa Rica al ser un Órgano desconcentrado adscrito al Ministerio de Cultura y Juventud, la mayor parte del proceso evaluado en la “Guía de verificación sobre la aplicación de controles para prevenir riesgos en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal – Sección Mecanismos de Control”, corresponde la competencia al Ministerio de Planificación, a la Dirección General de Servicio Civil y en menor medida al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y Juventud, quedando en aplicación limitada las últimas 8 preguntas relacionadas con:
 - a. Aplicación de Entrevista
 - b. Selección final de personas candidatas
 - c. Acción de Personal y/o contrato

2. Dentro de la documentación aportada de respaldo, se observa que en la etapa final de la selección del personal se da énfasis en la experiencia y conocimiento profesional, pero se refleja la necesidad de fortalecer la evaluación ética, antecedentes, vida y costumbre de las personas candidatas a los puestos.
3. Actualmente el Museo Nacional tiene implementado el uso de un formulario con principales aspectos a tratar en la entrevista, no obstante no se observó una guía Institucional actualizada sobre los aspectos a contemplar en las entrevistas a los candidatos que incorpore los temas expuesto en el punto 2 anterior.

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

Se aclara que, en el caso del Museo Nacional de Costa Rica, lo resultados anteriores no son significativos debido a que más de un 80% de las preguntas no aplican por ser responsabilidad del Ministerio de Planificación, la Dirección General de Servicio Civil y algunos otros del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y Juventud.

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: que se cuenta con normativa, lineamientos, fiscalización, documentación emitida y ejercida por Entes competentes, así como los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal.

Asimismo, el mayor reto que se presenta para esta institución es fortalecer la evaluación de los candidatos en aspectos tales como:

- ✓ La ética,
- ✓ Vida y costumbres,
- ✓ Antecedentes laborales en diferentes puestos y/o Instituciones donde ha laborado la persona aspirante al puesto
- ✓ Si la persona ha tenido procedimientos administrativos y/o denuncias que pudieran poner en riesgo la labor que desempeñará en la Institución.

Otro reto en la Institución es la elaboración, adecuación o actualización de los manuales de procedimiento para la etapa en la que interviene el Museo Nacional en el proceso, a saber:

- a. Aplicación de Entrevista
- b. Selección final de personas candidatas
- c. Acción de Personal y/o contrato

¿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:

Fortalecer las áreas o aspectos contemplados en el punto anterior como retos Institucionales:

1. Incorporar en la evaluación de los candidatos a ocupar puestos en el Museo Nacional de Costa Rica aspectos tales como:
 - ✓ La ética,
 - ✓ Vida y costumbres,



AUDITORÍA INTERNA

AI-2023-Inf-03 6

- ✓ Antecedentes laborales en diferentes puestos y/o Instituciones donde ha laborado la persona aspirante al puesto
- ✓ Si la persona ha tenido procedimientos administrativos y/o denuncias que pudieran poner en riesgo la labor que desempeñará en la Institución.

Asimismo, elaborar, adecuar o actualizar de los manuales de procedimiento para las etapas en la que interviene el Museo Nacional en el proceso, a saber:

- d. Aplicación de Entrevista
- e. Selección final de personas candidatas
- f. Acción de Personal y/o contrato

Lic. Freddy Ant. Gutiérrez R.

AUDITOR INTERNO