

ADV-018-2025

22 de setiembre del 2025

Señoras
Señores
Junta Directiva
Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo

Estimadas señoras y señores:

Reciba un cordial saludo.

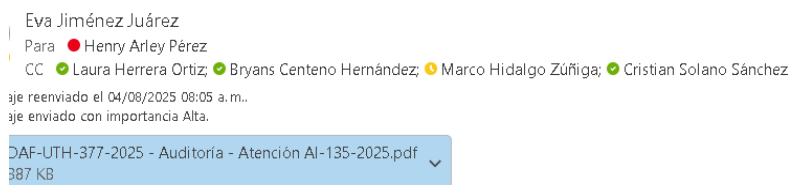
Ante el **incumplimiento** de la administración activa de la Advertencia número ADV-011, sobre la suspensión temporal de los procesos concursales y/o procesos de reclutamiento y selección de personal, esta Auditoría Interna eleva a la Junta Directiva como máximo jerarca la presente advertencia para que se accione e instruya a la brevedad posible con la apertura de los referidos procesos.

Lo anterior, en atención a los principios de legalidad, transparencia, control interno, acceso a la información pública y al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 inciso d) de la Ley General de Control Interno (Ley N.º 8292), esta Auditoría Interna emite la presente advertencia a razón de la importancia del cumplimiento normativo y atención de requerimientos de la Auditoría Interna y otras Unidades del INVU.

Antecedentes

1. Esta Auditoría Interna ante la ausencia de dos personas funcionarias, ha gestionado la contratación de las plazas y se ha visto obstaculizada por parte de la Unidad de Talento Humano, la inacción del Jefe del Departamento Administrativo y la propia administración activa (Gerencia y Subgerencia), que no gestionaron de forma oportuna las medidas de control interno para mitigar las situaciones que se presentan con esta unidad y que se detallará más adelante.
2. El 01 de agosto de 2025, mediante correo electrónico la Encargada de la Unidad de Talento Humano remite a esta Auditoría Interna el oficio DAF-UTH-377-2025, en el cual copia al señor Gerente General, al señor Sub Gerente General y al señor Jefe del Departamento Administrativo Financiero, tal y como se puede apreciar en la imagen siguiente:

de Reiteración de solicitud de información sobre contratación de plazas para Auditoría Interna



En el citado oficio (DAF-UTH-377-2025), la Encargada de la Unidad de Talento Humano indica entre otras cosas lo siguiente

“(...) Como parte de este análisis realizado y en atención al oficio AI-134-2025 emitido por esa Auditoría Interna, en el cual se formulan observaciones y requerimientos de información relacionados con la normativa interna sobre estudios clasificatorios entre ellos el cambio de especialidad, así como la actualización del Manual de Reclutamiento y Selección de

Personal y el Manual Descriptivo de Cargos; y considerando lo expuesto en el oficio DAF-UTH-364-2025, mediante el cual se brinda respuesta a dichas observaciones, esta Unidad de Talento Humano analiza y dispone la suspensión temporal de los procesos concursales y estudios clasificatorios de cualquier tipo, sólo dando seguimiento aquellos acuerdos de Junta Directiva antes del mes de junio si así correspondiera (...).” (El subrayado y resaltado no pertenece al original).

3. Producto de lo expuesto en el citado oficio se conversó con el Jefe del Departamento Administrativo Financiero de forma verbal y mediante correo electrónico de fecha martes 05 de agosto 2025, nos manifestó lo siguiente:

“Con respecto a este tema le comento que realicé un repaso por la UTH con respecto a los procesos de reclutamiento y por la situación ya conocida del traslado de la señora Carolina Hernández, existe ahorita una limitante para atender esa parte.

Actualmente solo tenemos una persona atendiendo procesos de concursos y se encuentra saturada con varios procesos que se están llevando a cabo en este momento, esta persona es apoyada por la encargada de la Unidad con el fin de aligerar lo que tenemos a la espera de ser resuelto en materia de contrataciones.

Como es de conocimiento la señora Eva se encuentra de vacaciones y regresa el martes de la próxima semana, adicional le indico que el día de ayer el tema de la respuesta enviada por la UTH fue analizada por mi persona, la Sub-Gerencia y la Gerencia General, estuvimos de acuerdo en que los procesos no se pueden detener abruptamente y que si se pueden realizar paralelamente junto a otros y poder avanzar como Departamento.

El acuerdo al que llegamos ayer es esperar el regreso de doña Eva para precisamente expresarle nuestro punto de vista con respecto a la respuesta brindada y realizar el replanteamiento respectivo y atender las solicitudes pendientes no solo de la AI sino a nivel Institucional.

(El subrayado y resaltado no pertenece al original).

Como se puede observar lo indicado por el Jefe del DAF en el correo transcrito, refiere a situaciones en las que no se cuenta con un Plan de Contingencia, ni la debida planificación para resolver un tema que no es solo de importancia para la Auditoría sino un tema de interés institucional, paraliza las necesidades de personal en la institución y el cumplimiento de objetivos institucionales por lo que repercute inclusive en la planificación institucional.

Ahora bien, se sigue indicando en el correo que se reúne el Jefe del DAF y los jefes administrativos y conocieron de la suspensión y no ordenaron su inmediata reanudación, sino que toman el acuerdo de esperar a que la Encargada de Talento Humano, regrese de vacaciones, lo cual a todas luces debilita el control interno e inobserva lo establecido en el artículo 10 de la Ley General de Control, en lo referente a que, será responsabilidad de la administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento.

4. Mediante oficio DPH-UFIBI-0349-2025 de fecha 02 de setiembre del 2025, (*reiteración de oficio DPH-UFIBI-0330-2025 de fecha 13 de agosto de 2025*), relacionado con la falta de personal y renuncia de persona funcionaria de esa Unidad, la Encargada de la Unidad de UFIBI le solicita al señor Gerente General, entre otras cosas, lo siguiente:

“3. Gestionar a la mayor brevedad la apertura del concurso correspondiente a la plaza de Profesional en Fondo de Inversión de Bienes Inmuebles (profesional 2) que queda vacante a partir del 15 de setiembre de los corrientes.”

Nota aclaratoria: Como se puede observar mediante oficio de la Unidad de UFIBI, existe un perjuicio a la institución (proceso de Titulación), ante la ausencia de personal por renuncia, lo cual impacta directamente a esta Unidad, la cual es la llamada entre otras cosas a agilizar el referido proceso de Titulación, que tanto se hablado en Junta Directiva (según consta en actas).

5. El 11 de agosto de 2025, el señor Gerente General le comunica a la Encargada de la Unida de UFIBI, lo siguiente:

“(...) Estoy al tanto de los procesos de la Unidad de Talento Humano pues está atendiendo, entre otros, advertencias de la auditoría interna y se están terminando los procesos de reclutamiento actuales para retomar los concursos, siendo el de profesional que queda libre por renuncia uno de los prioritarios, pero al igual que ustedes, también esa Unidad está desbordada. (...)”

Resumen de Hechos:

Por lo expuesto, existe un incumplimiento normativo por parte de la Administración Activa y la Encargada de la Unidad de Talento Humano, ya que:

- ✓ La Encargada de la Unidad de Talento Humano Incumple su manual de puestos y funciones esenciales.
- ✓ Contraviene el principio de legalidad (LGAP).
- ✓ Obstaculiza el cumplimiento del Plan Anual de Auditoría (Ley 8292, artículo 39).
- ✓ Hay un perjuicio institucional al suspender los procesos concursales.
- ✓ No se siguió el procedimiento reglamentario para ampliar plazos o justificar interrupciones.
- ✓ Se emitieron acciones contrarias a los fines institucionales sin respaldo normativo válido.
- ✓ Se presenta la ausencia de motivación legal para la suspensión.
- ✓ No se basa en resolución administrativa motivada.
- ✓ Se presenta un perjuicio al afectar la continuidad del servicio.
- ✓ No fue emitida por la máxima jerarquía.
- ✓ Contraviene el deber de dotar de personal a unidades críticas como Auditoría Interna.
- ✓ Se presenta la eventual configuración de una ilegalidad, abuso de poder e incumplimiento de deberes.

Marco Legal infringido

1) Principio de legalidad (Artículo 11 de la Constitución Política y de la Ley General de la Administración Publica)

La actuación de la Encargada de la Unidad de Talento Humano debe regirse estrictamente por la ley. Al suspender unilateralmente los concursos de plazas requeridas por la Auditoría Interna —sin base normativa específica ni autorización formal de jerarca competente— incurre en una **afectación directa al principio de legalidad**, especialmente cuando el Manual de Puestos le asigna la obligación de **asegurar la dotación de personal** para el cumplimiento de los fines institucionales.

2) Artículo 10.—Responsabilidad por el sistema de control interno. 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.

Artículo 12.—Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno. En materia de control interno, **al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes:**

- a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo.
- b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.
- c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan.

Artículo 27.—Asignación de recursos. El jerarca de los entes y órganos sujetos a esta Ley deberá asignar los recursos humanos, materiales, tecnológicos, de transporte y otros necesarios y suficientes para que la auditoría interna pueda cumplir su gestión.

Para efectos presupuestarios, se dará a la auditoría interna una categoría programática; para la asignación y disposición de sus recursos, se tomarán en cuenta el criterio del auditor interno y las instrucciones que emita al respecto la Contraloría General de la República.

La auditoría interna ejecutará su presupuesto, conforme lo determinen sus necesidades para cumplir su plan de trabajo.

Obstaculización del ejercicio de funciones de la Auditoría Interna (Artículo 39 Ley 8292)

La falta de atención oportuna, el retraso injustificado y la suspensión de procesos de reclutamiento esenciales para la Auditoría Interna, especialmente con el vencimiento del cambio de especialidad en noviembre 2025, **configura una forma de obstaculización a las potestades de la auditoría interna.**

3) **Ley Orgánica del INVU número 1788.** Artículo 31.- El Gerente será responsable ante la Junta Directiva **del eficiente y correcto funcionamiento administrativo de la Institución** y tendrá las siguientes atribuciones:

a) Ejercer las funciones inherentes a su condición de Administrador General y Jefe Superior del Instituto, **vigilando la organización, funcionamiento y coordinación de todas sus dependencias** y la observancia de acuerdos de la Junta y de las leyes y reglamentos en general (...)

4) Inobservancia de funciones asignadas en el Manual de Puestos del Jefe del Departamento Administrativo Financiero.

Objetivo del Cargo. Planificar, dirigir, organizar, coordinar y supervisar las actividades profesionales, técnicas y administrativas del Departamento Administrativo Financiero asegurando la gestión y normalización eficiente y efectiva de los procesos de apoyo que requiere la Institución para la consecución de sus objetivos y metas estratégicas.

ACTIVIDADES GENERALES:

6. Asignar, orientar y supervisar las labores encomendadas a sus colaboradores, velando porque las mismas se desarrollen con apego a las normas técnicas y jurídicas vigentes y aplicables a su campo de actividad.

7. Dirigir, organizar, coordinar, supervisar, mantener, mejorar y evaluar el Sistema de Control Interno del Departamento a su cargo y sus dependencias, coordinando la implementación y aplicación de las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento, en concordancia con la Ley General de Control Interno y con el fin de disminuir el riesgo de que se cometan errores o deficiencias que atenten contra los objetivos organizacionales y el servicio a los usuarios.

16. Velar y controlar la correcta aplicación de normas, disposiciones, leyes y reglamentos que rigen las diferentes actividades a su cargo.

ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

18. **Proponer políticas, planes, programas, lineamientos y emitir directrices en materia** financiera, **de recursos humanos**, servicios generales y contrataciones y adquisiciones **que permitan asegurar la óptima asignación de los recursos humanos**, financieros y materiales con la finalidad de facilitar el cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas de la Institución, así como evaluar sus resultados, proponiendo cambios, ajustes y soluciones que correspondan cuando sea necesario.

22. Velar por el cumplimiento de las políticas y directrices en materia de salarios, nivel ocupacional y recursos humanos emanadas por las autoridades superiores o entes externos.

6) Inobservancia de funciones asignadas en el Manual de Puestos de la Encargada de la Unidad de Talento Humano.

La suspensión generalizada de procesos clasificatorios y de concursos internos:

- ✓ **Contradice su deber de “asegurar la adecuada dotación de talento humano”.**
- ✓ **Viola la obligación de garantizar el control interno y aplicación normativa en su unidad.**
- ✓ **Atenta contra la planificación institucional, al no prever mecanismos de continuidad o reemplazo inmediato.**

Por lo antes indicado, la persona en el cargo **no puede, sin respaldo legal ni aprobación superior, suspender procesos esenciales**, menos aún cuando estos responden a requerimientos vinculantes del auditor interno, quien actúa en cumplimiento del Plan Anual conocido por la Junta Directiva.

Es importante indicar que algunos de los procesos a los que alude la Encargada de Talento Humano, corresponde a temas de seguimiento de recomendaciones incumplidas y Manuales con una antigüedad superior a 10 años, lo cual también inobserva la Ley General de Control Interno y las Normas de Control Interno.

Lo subrayado y resaltado no pertenece al original

Riesgos Asociados

1. Riesgo de obstaculización y debilitamiento del control interno

La falta de dotación de personal limita la capacidad de la Auditoría Interna para ejecutar su Plan Anual de Trabajo y ejercer sus funciones de fiscalización, supervisión y asesoría.

2. Riesgo de incumplimiento del Plan Anual de Auditoría

El retraso o paralización de la contratación de plazas esenciales (ej. Profesional Asistente en Derecho), compromete el cumplimiento de objetivos, la cobertura y la profundidad de las auditorías conocidas por la Junta Directiva.

3. Riesgo legal y de responsabilidad administrativa

La omisión de cumplir con requerimientos en tiempo y forma, sin acto administrativo que lo respalde, puede generar responsabilidad administrativa y civil para las jefaturas involucradas.

5. Riesgo de deterioro en la coordinación institucional

La deficiente comunicación y cooperación de la Unidad de Talento Humano hacia la Auditoría Interna afecta la gobernanza institucional y el cumplimiento de los principios de eficiencia y eficacia administrativa.

6. Riesgo reputacional institucional

La inobservancia de normas internas y legales, y la exposición de estos hechos a órganos externos como la Contraloría General de la República, puede afectar la imagen institucional y la confianza ciudadana en la transparencia y eficiencia del INVU.

7. Riesgo de Pérdida de Continuidad Operativa

La ausencia de un plan de contingencia y la dependencia de decisiones administrativas informales genera un riesgo operativo alto que afecta la planificación y los objetivos institucionales.

Advertencia 018

Al respecto, de conformidad con lo que establece el artículo 22 inciso d) de la Ley General de Control Interno (Competencias de las Auditorías Internas), que, en lo que interesa indica: “(...) *advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones cuando sean de su conocimiento (...)*”, nos permitimos advertirle a la Junta Directiva en su calidad de Máximo Jerarca Institucional, que el accionar de la Administración Activa, en relación con la suspensión comunicada y la subsecuente inacción constituyen incumplimientos al marco legal y normativo vigente, que afectan el control interno, el principio de legalidad y obstaculizan el ejercicio de las potestades de esta Auditoría Interna y la gestión institucional. La persistencia de estas conductas puede generar responsabilidad administrativa y civil (art. 39 Ley 8292) y la adopción de gestiones ante órganos externos de control.

La persistencia en esta conducta no solo implica una transgresión directa a lo dispuesto en los artículos 10, 12, 27 y 39 de la Ley N.º 8292, sino que podría configurar ilegalidad, abuso de poder e incumplimiento de deberes con eventuales responsabilidades administrativas, civiles e incluso penales, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Finalmente, esta conducta vulnera de manera directa el principio de legalidad (artículo 11, LGAP), el deber de cooperación institucional, así como el principio de eficiencia y eficacia administrativa, generando riesgos operativos, legales y reputacionales que comprometen el cumplimiento del Plan Anual de Auditoría conocido por esta Junta Directiva.

Recomendaciones a la Junta Directiva

1. Ordenar, mediante acuerdo formal y debidamente motivado, a la administración activa la apertura inmediata de todos los procesos concursales y clasificatorios suspendidos, priorizando aquellos vinculados al Plan Anual de Auditoría Interna y a las unidades críticas de la institución.
2. Solicitar a la administración activa que remita copia certificada del **acto administrativo** que supuestamente dispuso la suspensión, con su motivación, competencia y notificación para determinar la legalidad del acto administrativo.

En caso de que el referido acto no exista, instruir a la administración activa y dejar documentado, que se abstengan de imponer cualquier suspensión general futura sin acto formal y motivación suficiente.

3. Solicitar al Gerente General, al Sub Gerente General, al Jefe del DAF y a la Encargada de la Unidad de Talento Humano, la rendición de cuentas escrita sobre la base legal, técnica y jerárquica de la decisión de paralizar los concursos y remitirlo a la Auditoría Interna.
4. Instruir a la administración activa que aseguren la dotación oportuna de personal y recursos necesarios para la ejecución del Plan Anual de Auditoría Interna, conforme al artículo 27 de la Ley 8292.

Documentación

Se adjuntan los siguientes anexos para su análisis y gestión.

Anexo 1 Advertencia ADV-011-2025 UTH Concursos

Anexo 2 DAF-UTH-377-2025 - Auditoría - Atención AI-135-2025

Anexo 3 GG-358-2025 AI Respuesta a ADV-011-2025-firmado

Anexo 4 DPH-UFIBI-0349-2025 GG Seguimiento a solicitud de plazas por afectación operativa en la Unidad UFIBI

Anexo 5 GG-398-2025-UFIBI-AT. UFIBI-0349-firmado

Finalmente, se solicita informar a esta Auditoría Interna, las gestiones realizadas de acuerdo con los plazos de ley.

Atentamente,

Henry Arley Pérez
Auditor Interno.

C: Consecutivo 2025 – Archivo