

ADV-011-2025

12 de agosto del 2025

Señores

Marco Hidalgo Zúñiga
Gerente General

Cristian Solano Sánchez
Sub Gerente General

Bryans Centeno Hernández
Jefe Departamento Administrativo Financiero

Estimados señores:

Reciba un cordial saludo.

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, principio de legalidad y atención de requerimientos de la Auditoría Interna.

Antecedentes

1. Esta Auditoría Interna ante la ausencia de dos personas funcionarias, ha venido gestionando 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, que no gestiona 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 Sub Gerente General, 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, por lo que representa 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.

Resumen de Hechos:

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

- ✓ 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).
- ✓ No siguió el procedimiento reglamentario para ampliar plazos o justificar interrupciones.
- ✓ Emitió acciones contrarias a los fines institucionales sin respaldo normativo válido.
- ✓ Ausencia de motivación legal para la suspensión.
- ✓ No se basa en resolución administrativa motivada.
- ✓ Afecta la continuidad del servicio.
- ✓ No fue emitida por la máxima jerarquía.
- ✓ Contraviene el deber de dotar de personal a unidades críticas como Auditoría Interna.

Marco Legal infringido

a) Principio de legalidad (Artículo 11 LGAP)

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.

b) 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**.

c) Incumplimiento del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna

Este reglamento establece en su artículo 27 que cualquier solicitud de prórroga para atender requerimientos debe ser formal, previa al vencimiento del plazo y debidamente justificada. Ninguna de estas condiciones fue cumplida por la Encargada de UTH, constituyendo un **incumplimiento normativo reglamentario**.

d) 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.**

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.

Riesgos Asociados

1. Riesgo de obstaculización 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 cumplimiento 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 interinstitucional

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.

Advertencia 011

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 Don Marco Hidalgo Zúñiga, en su calidad de Gerente General, a Don Cristian Solano Sánchez, en su calidad de Sub Gerente General y a don Bryans Centeno Hernández en su calidad de Jefe del Departamento Administrativo Financiero, que el accionar de la Encargada de la Unidad de Talento Humano, la suspensión comunicada y la subsecuente inacción constituyen incumplimientos al marco legal indicado, afectan el control interno, el principio de legalidad y obstaculizan el ejercicio de las potestades de esta Auditoría Interna. 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.

Este incumplimiento vulnera también el principio de legalidad (LGAP, art. 11), el deber de cooperación institucional, y el principio de eficiencia en la gestión de recursos humanos, generando riesgos operativos que comprometen el adecuado cumplimiento del Plan Anual de Auditoría aprobado.

Recomendaciones al Gerente General

1. Dejar sin efecto la suspensión general anunciada por la Encargada de la Unidad de Talento Humano e instruir y dar seguimiento al Jefe DAF y a la citada Encargada, sobre la continuidad inmediata de los procesos detenidos y que afectan a la institución y a la Auditoría Interna. (Plazo 13 agosto 2025).
Entregable: comunicación formal de reanudación, cronograma de hitos y responsables por cada etapa (registro de elegibles, bases, publicación, integración de ternas, etc.). (Plazo 13 agosto 2025)
2. Remitir copia certificada del **acto administrativo** que supuestamente dispuso la suspensión, con su motivación, competencia y notificación para determinar la legalidad del acto administrativo.
Si no existe, instruir al Jefe del DAF y a la Encargada de la Unidad de Talento Humano, de abstenerse de imponer cualquier suspensión general futura sin acto formal y motivación suficiente. (Plazo 14 agosto 2025).
3. Exigir 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 (Plazo 19 de agosto de 2025).

Recomendaciones al Jefe del Departamento Administrativo Financiero

1. Revisar e implementar un esquema de suplencias y redistribución para evitar cuellos de botella por traslados/ausencias, como un plan de contingencia. (entregar plan de continuidad con matriz de riesgos y responsables. Plazo 20 de agosto 2025).
2. Establecer un protocolo para la Unidad de Talento Humano para el acuse de recibo y atención de requerimientos de las personas funcionarias y la Auditoría Interna (para solicitar prórrogas conforme al art. 27 del Reglamento (previas, escritas, motivadas y razonables Plazo 20 de agosto 2025).
3. Se insta a Don Bryans Centeno Hernández en su calidad de Jefe del Departamento Administrativo Financiero, a verificar los hechos descritos y establecer las medidas correctivas que correspondan. (Plazo 20 de agosto 2025).

Apercibimiento

El incumplimiento de los requerimientos y plazos anteriores dará lugar a que esta Auditoría Interna eleve el caso a la Junta Directiva y a la Contraloría General de la República, conforme al artículo 39 de la Ley 8292, para lo que en derecho corresponda.

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

Atentamente,

Henry Arley Pérez
Auditor Interno.

C: Consecutivo 2025 – Archivo