**RESUMEN EJECUTIVO**

De conformidad con el Plan de Trabajo 2019, se llevó a cabo la “Auditoría del Cumplimiento Funcional de Puestos en las Unidades Ejecutoras: BCIE, PAPS y RANC-EE”, la cual se efectuó a solicitud de la Gerencia General, con fundamento en las competencias que le confieren a la Auditoría Interna, la Ley General de Control Interno y las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, entre otras.

Para esta auditoría se tomó en consideración la importancia que tiene el definir y asignar adecuadamente los puestos del personal en la Unidades Ejecutoras (UE), con el fin de poder cumplir oportunamente sus objetivos de una manera eficiente, eficaz y económica.

En tal sentido las UE son las encargadas de conducir las operaciones orientadas a la gestión de los fondos y recursos que administran, conforme a las normas y procedimientos establecidos por los Lineamientos de Crédito Público del Ministerio de Hacienda y el resto del bloque de legalidad que las regulan, para la ejecución de proyectos específicos en un tiempo determinado; por tanto los Gerentes/Directores de las UE son los responsables de los ingresos y egresos que administran, las que también se caracterizan por su temporalidad en el cumplimiento de los objetivos.

En este contexto, la auditoría se centró en examinar si los procesos y procedimientos relacionados con la gestión de puestos en las Unidades Ejecutoras, cumplen razonablemente con la normativa vigente aplicable, para lo cual se definieron además, los objetivos específicos, en relación con los métodos utilizados para la planificación de los requerimientos del personal y la definición de los puestos, así como la normativa y procedimientos usados en el reclutamiento y selección de los funcionarios, la existencia y aplicación de metodología y herramientas para el análisis y valoración periódico de los puestos, incluyendo la evaluación del desempeño, acorde con las funciones, responsabilidades, complejidad de tareas, consecuencia del error y los riesgos asociados, también para las competencias y el perfil del personal idóneo, entre otros.

Al respecto cabe mencionar que, de conformidad con las pruebas de auditoría que respaldan este estudio, se obtuvieron los siguientes resultados en relación con las oportunidades de mejora en esta gestión de puestos de las Unidades Ejecutoras que fueron evaluadas, las cuales, pese a tener su propia naturaleza y objetivos, comparten algunas debilidades que afectan su desempeño y el logro de sus objetivos de manera oportuna y eficiente, entre las que se destacan: La inexistencia de una normativa y metodología institucional para la creación, organización y funcionamiento de unidades ejecutoras; debilidades en la planificación y definición de requerimientos del capital humano, así como en el proceso y procedimientos de reclutamiento y selección del personal; además el deficiente sistema de información en las tres UE y la falta de evaluación del desempeño a los funcionarios.

En los resultados de la UE PAPS destacan también las debilidades en la administración del capital humano; incongruencias en la información suministrada respecto a los porcentajes de avances físicos y financieros del programa y sus componentes; Directores unipersonales o con solo un funcionario a cargo; cambios recurrentes del gerente del proyecto JBIC hoy PAPS; además que los proyectos: Matinilla, La Capri y Sector Sur de Escazú, que fueron planificados y ejecutados por la unidad ejecutora BCIE 1725, sin embargo, se incorporaron también en la Ley N.°9167 de la integración en la UE PAPS.

Asimismo, se determinaron hallazgos en la UE BCIE en relación con: caso de una funcionaria que, al momento de este estudio, estaba desempeñando el puesto como jefatura de la dirección Administrativa–Financiera y que no cumple con los requisitos para el puesto (ejercicio ilegal); oportunidades de mejora respecto al clima organizacional; solicitudes de prórrogas de plazas que no fueron utilizadas; contratación de personal vs sub ejecución presupuestaria BCIE en el periodo 2015-2017; la existencia de plazas solicitadas por AyA que fueron aprobadas por la AP con una clase superior y que están siendo subutilizadas en esa UE.

Por su parte en la UE de RANC-EE se determinó la subutilización de las plazas por servicios especiales solicitadas y aprobadas por la Autoridad Presupuestaria; así como funcionarios nombrados en otras plazas distintas a las aprobadas y; por último, la sub-ejecución presupuestaria de la subpartida (contrapartida) en el periodo 2015-2017.

Estos resultados evidencian, en general, las debilidades de control interno, en cuanto a la planificación y gestión del capital humano en las Unidades Ejecutoras, así como la inobservancia por parte de la Dirección Gestión de Capital Humano, de velar y asesorar en el cumplimiento técnico y legal en la gestión de las plazas por servicios especiales que han sido aprobadas por la Autoridad Presupuestaria. Por lo que estos hallazgos se constituyen en oportunidades de mejora vinculadas con los aspectos aquí señalados, que de atenderse oportunamente impactarían de forma positiva la gestión en las UE, por ser de relevancia en el logro de los objetivos institucionales, así como en el desarrollo de sus proyectos.

Por lo tanto, con el propósito de contribuir a las mejoras en este proceso, se emiten los resultados de la evaluación, los cuales se presentan en detalle en los apartados del 2.1 al 2.23 de este informe, así como las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Preparado por: Aprobado por:

Licda. Dilana Alpízar Cubero MBA. Alfonso Segura Hidalgo

Licda. Aurora María Bonilla Calvo

Licda. Ana Cristina Mora Castro

MSc. Yadely Contreras Mendoza, Coordinadora.

Fecha: Hora:

13-09-2019 11:50 am