

Miércoles 13 de setiembre de 2023
AI 147-2023

Señor
Víctor Carvajal Porras, Ministro
Ministerio de Agricultura y Ganadería
Su Despacho
Correo electrónico correspondenciaministro@mag.go.cr

AS 001-2023

ASUNTO: Atención oficio No. 10586 (DFOE-CAP-1748) de la Contraloría General de la República

Estimado señor:

Se presenta a continuación el resumen de resultados, en atención al oficio No. 10586 (DFOE-CAP-1748) de fecha 10 de agosto de 2023, emitido por la Contraloría General de la República.

¿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 del **Ministerio de Agricultura y Ganadería**, 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 Contraloría General de la República 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 decisiones, la rendición de cuentas y la transparencia en las instituciones públicas.

Implementar la guía de mecanismos de control en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, permitirá a esta Institución tomar conocimiento si las acciones que ejecuta el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos en la gestión de reclutamiento y selección de personal, se encuentran documentadas, formalizadas y divulgadas; caso contrario, dar a conocer la ausencia de estas acciones, con el propósito de fortalecer la prevención riesgos y así fomentar una rendición de cuentas y transparencia en dicho proceso que permita la utilización de los recursos públicos de forma correcta.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

La Auditoría Interna procedió a verificar cada uno de los ítems de la guía desarrollada por la Contraloría General de la República, atendida y suministrada por el Área de Gestión de Empleo del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Ganadería con respuesta:

- **SI** (en el entendido que el Departamento tiene mecanismos de control, procedimientos) y
- **NO APLICA** (mecanismos de control que aun cuando deberían estar alineados a los procedimientos de ese Departamento, aplican los mecanismos de control establecidos por la Dirección General del Servicio Civil).
- **NO:** Para nuestros efectos, la respuesta NO, evidencia que dicho Departamento no tiene mecanismos de control documentados, formalizados ni divulgados, ni aplican los de la

¹División de Fiscalización Operativa y Evaluativa.

Dirección General del Servicio Civil; debido a esto, los ítem con respuesta NO, no fueron revisados por este órgano de fiscalización.

La verificación consistió en determinar que, el mecanismo institucional del proceso de reclutamiento y selección vinculado con la estrategia institucional, esté *documentado, formalizado, que se realicen actualizaciones del control, que se realicen análisis constantes de ese control y se emitan los reportes y/o informes respectivos y que el personal que ejecuta el proceso de reclutamiento y selección conozca el mecanismo aprobado para gestionar el riesgo.*

A continuación se desglosa, los resultados de la guía por sub área verificada, los ítems con respuesta **NO**, son aquellas acciones ejecutadas por el Área de Gestión de Empleo sin aplicar mecanismos de control.

1.1 SUB ÁREA PLANIFICACION	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	NIVEL
TRANSVERSAL	Mecanismo institucional del proceso de reclutamiento y selección vinculado con la estrategia institucional que contemple al menos:		
	Recopilación, procesamiento, confidencialidad y custodia de la información.	SIN MECANISMO	Muy bajo
	Actualización constante de lista de elegibles	SIN MECANISMO	
	Transparencia y rendición de cuentas de los procesos	SIN MECANISMO	
	Programación estratégica de los procesos de acuerdo a las necesidades (jubilación, rotación, necesidades del entorno, tipo de reclutamiento, plazas vacantes interinas o propiedad, contratos indefinidos o a tiempo definido, según corresponda	SIN MECANISMO	
	Actualización constante de los actores involucrados en los procesos.	SIN MECANISMO	
	Matriz de riesgo.	SIN MECANISMO	
	Estrategia que permita a la institución atraer a las personas candidatas idóneas.	SIN MECANISMO	
	Establecimiento de mecanismos de difusión.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo institucional actualizado para llevar a cabo el reclutamiento y selección de acuerdo a la normativa nacional vigente aplicable.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo oficializado que respalde la aceptación de las partes respecto a los nombramientos producto del proceso de selección de personal.	SIN MECANISMO	

1.1 SUB ÁREA PLANIFICACION	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	NIVEL
TRANSVERSAL	Mecanismo para la revisión, actualización y resguardo de la información producto del proceso de reclutamiento y selección de personal en sus diferentes etapas (trazabilidad del concurso).	SIN MECANISMO	
	Mecanismo que asegure que la persona encargada de Recursos Humanos verifique la implementación de los controles establecidos en todo el proceso de reclutamiento y selección.	SIN MECANISMO	
1.2 SUB ÁREA RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	NIVEL
JUSTIFICACION DE LA NECESIDAD	Mecanismo oficializado y aprobado mediante el cual se reciben las solicitudes de apertura de concursos.	SIN MECANISMO	Muy bajo
	Mecanismo que permita verificar que los requerimientos de personal respondan a la estrategia institucional previamente establecida.	SIN MECANISMO	
APROBACION DE LOS CONCURSOS	Mecanismo que permita verificar que los concursos que se aberturan respondan a los puestos contemplados en la estructura organizativa.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo que prevenga la omisión de las características del puesto y la disponibilidad de la plaza.	SIN MECANISMO	
ELABORACION BASES DE CONCURSOS	Mecanismo que prevenga la omisión de plazos en cada una de las etapas del concurso para la presentación de requisitos.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo que evidencie la incorporación de los niveles de las competencias a evaluar según el puesto ofertado de acuerdo con lo establecido por la Institución.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo que asegure la aprobación final de las bases elaboradas por parte del solicitante del concurso.	SIN MECANISMO	

1.2 SUB ÁREA RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	NIVEL
PUBLICACION DE BASES DE CONCURSOS	Mecanismo formalizado que guíe la elaboración y formato a seguir para la publicación del concurso.	SIN MECANISMO	Muy bajo
	Mecanismo para la protección de los datos personales de la persona candidata.	SIN MECANISMO	
RECEPCION DE OFERTAS	Mecanismo que asegure la autorización por parte de la persona candidata para el uso de los datos personales en el proceso respectivo.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo para identificar a las personas candidatas que cumplen con el perfil y requisitos del puesto ofertado de las que no.	SIN MECANISMO	
1.3 SUB ÁREA SELECCION DE PERSONAL	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	NIVEL
REVISION DE ATESTADOS	Mecanismo que prevenga la omisión de la validación de los atestados recibidos conforme los criterios descritos en la base del concurso.	SIN MECANISMO	Muy bajo
	Mecanismo que prevenga por parte de la persona reclutadora la alteración de la información recibida por la persona candidata para el beneficio propio o de un tercero.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo que permita obtener de forma transparente la condición de las personas candidatas de conformidad al cumplimiento de los criterios establecidos.	SIN MECANISMO	
APLICACIÓN DE PRUEBAS TÉCNICAS Y PSICOMETRICAS	Mecanismo que prevenga la desactualización de las pruebas psicométricas y técnicas que se aplicarán a las personas candidatas en los casos que aplique para cada puesto de acuerdo con el proceso de reclutamiento y selección establecido.	SIN MECANISMO	

1.3 SUB ÁREA SELECCION DE PERSONAL	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	NIVEL
APLICACIÓN DE PRUEBAS TÉCNICAS Y PSICOMÉTRICAS	Mecanismo que asegure la estandarización en la aplicación de pruebas que responden a un mismo perfil de puesto.	SIN MECANISMO	Muy bajo
	Mecanismo que prevenga la omisión del tiempo otorgado a la persona candidata para la resolución de las pruebas según los criterios establecidos.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo que prevenga la omisión de la vigencia de los resultados obtenidos por la persona candidata de las pruebas aplicadas anteriormente según los criterios establecidos.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo que incorpore el resultado de las pruebas aplicadas en la condición que acumulan las personas candidatas, conforme a los criterios de los factores por evaluar en las bases del concurso.	SIN MECANISMO	
SELECCIÓN PRELIMINAR DE LAS PERSONAS CANDIDATAS	Mecanismo para cuantificar de forma clara y transparente el puntaje que acumulan las personas candidatas (por cumplir requisitos, presentar atestados, referencias laborales y resultados de las pruebas).	SIN MECANISMO	
	Mecanismo que asegure la aplicación de la entrevista preliminar sobre la idoneidad del personal.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo que prevenga la omisión de la aplicación de los criterios previamente establecidos para la elección de las personas candidatas que cumplen mayormente con los requerimientos del puesto ofertado.	SIN MECANISMO	

1.3 SUB ÁREA SELECCION DE PERSONAL	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	NIVEL
APLICACIÓN DE ENTREVISTA	Mecanismo que prevenga la omisión de la aplicación de la entrevista final por parte de la persona designada del área solicitante sobre la idoneidad de las personas entrevistadas.	SIN MECANISMO	Muy bajo
	Mecanismo que asegure la objetividad en la entrevista final respecto a la idoneidad de la persona candidata para el puesto ofertado.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo estandarizado para la aplicación de la entrevista de conformidad al puesto ofertado.	SIN MECANISMO	
	Mecanismo que recopile las conclusiones obtenidas acerca de las personas candidatas según la entrevista realizada por la persona designada del Área solicitante.	SIN MECANISMO	
SELECCIÓN FINAL DE LAS PERSONAS CANDIDATAS	Mecanismo que asegure por parte del área solicitante la objetividad para seleccionar a la persona candidata idónea para el puesto ofertado del resto de las personas candidatas entrevistadas.	SIN MECANISMO	
ACCION DE PERSONAL Y/O CONTRATO	Mecanismo que prevenga la ausencia de las aprobaciones de los actores involucrados en los nombramientos de personal.	SIN MECANISMO	

Los ítems con respuesta **NO APLICA**, son aquellas acciones ejecutadas por el Área de Gestión de Empleo en las que aplica mecanismos de control establecidos por la Dirección General del Servicio Civil.

1.1 SUB ÁREA PLANIFICACION	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	COMENTARIOS	NIVEL
TRANSVERSAL	Integración y uso adecuado de los sistemas informáticos.	Sistema Automatizado de la Gestión del Empleo y Talento Humano (SAGETH), formalizado por la Dirección General del Servicio Civil y comunicado a los Departamentos de Gestión Institucional de Recursos Humanos mediante circulares ARSP-006-2012 del 01/11/2012 y ARSP-001-2013 del 19/03/2013.	En el MAG no se encuentra establecido ningún sistema de información para ejecutar este proceso, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del MAG aplica el sistema establecido por la DGSC (SAGETH) para el reclutamiento y selección de candidatos, para los nombramientos interinos y en propiedad, sin embargo, este mecanismo de control no se encuentra integrado en las instrucciones del procedimiento 6P01-05 "Gestión de Empleo".	Muy bajo
	Mecanismo descriptivo de puestos vigente y actualizado que establezca los respectivos niveles o familias conforme a la estructura organizativa, así como los requisitos mínimos para ocuparlos.	Manual de Clases Anchas y de Especialidades de la DGSC, dicho instrumento comprende todas las clases de las instituciones públicas que se encuentran bajo la cobertura de este régimen y contiene las series (no así familias) según la naturaleza del trabajo.	La revisión sobre el cumplimiento de requisitos se realiza de forma visual sin dejar ningún registro documentado, lo cual posterior a esto se deja consignado en la declaración jurada que realiza el Departamento GIRH en cada nombramiento de funcionarios. Este mecanismo de control no se encuentra integrado en las instrucciones del procedimiento 6P01-05 "Gestión de Empleo".	Muy alto
	Mecanismo descriptivo de competencias vigente y actualizado que establezca las competencias técnicas y las competencias blandas (con los comportamientos y niveles requeridos) para desempeñar cada puesto de trabajo.	Diccionario de Competencias emitido por la DGSC, como instrumento auxiliar al Manual General de Clasificación de Clases.	En este momento le compete a la DGSC su elaboración y las Oficinas GIRH aplican, sin embargo, este mecanismo de control no se encuentra referenciado en el procedimiento 6P01-05 "Gestión de Empleo".	Muy alto

1.1 SUB ÁREA PLANIFICACION	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	COMENTARIOS	NIVEL
TRANSVERSAL	Mecanismo que establece la escala salarial estandarizada para cada uno los diferentes puestos.	Resoluciones emitidas por la DGSC que establece la revaloración de salarios de la Administración Pública y Oficios STAP emitidos por la STAP sobre revaloración salarial de puestos de confianza bajo el ámbito de la Autoridad Presupuestaria.	El procedimiento de Gestión de Empleo "Gestión de Empleo" no contiene lo correspondiente a escalas salariales; este mecanismo de control se encuentra incluido en el Procedimiento 6P01-01 "Gestión de Servicios y Compensación del Personal", numeral 2.6.2.	Muy alto
1.2 SUB ÁREA RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	COMENTARIOS	NIVEL
Justificación de la necesidad	Mecanismo que permita verificar que la persona reclutadora identifica y analiza los criterios específicos de idoneidad requeridos para el concurso.	Resolución DG 101-2020 del 14/12/2020. Resolución DG 095-2023 del 11/7/2023	La idoneidad a fecha 14/12/2020 le correspondía ser demostrada por la DGSC. Aun cuando la Resolución DG 095-2023 es la que se encuentra vigente, las oficinas de GIRH no han recibido lineamientos técnicos por parte del Área de Reclutamiento y Selección de Personal de esa Dirección para la demostración de idoneidad por parte de estas oficinas.	Medio

Los ítems con respuesta **SI**, son aquellas acciones ejecutadas por el Área de Gestión de Empleo en las que aplica mecanismos de control que se encuentran integrados en el Procedimiento 6P01-05 "Gestión de Empleo" y 6P01-01 "Gestión de Servicios y Compensación del Personal", incluidos en el Sistema de Gestión del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

1.1 SUB ÁREA PLANIFICACION	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	COMENTARIOS	NIVEL
TRANSVERSAL	Mecanismo para la comunicación de los resultados obtenidos a lo largo del concurso a través del medio oficial establecido.	Procedimiento 6P01-05 "Gestión de Empleo", numeral 2.3.2.13 que tiene relación con la Resolución DG 155-2015 derogada mediante Resolución DG 101-2020, esta a su vez derogada por la DG-039-2022, esta a su vez derogada por la DG-RES-95-2023.	Este procedimiento se encuentra en proceso de actualización	Bajo

1.1 SUB ÁREA PLANIFICACION	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	COMENTARIOS	NIVEL
TRANSVERSAL	Mecanismo que asegure la designación de recursos en el presupuesto institucional para las plazas requeridas durante el periodo.	Anteproyecto Relación de Puestos Presupuesto Institucional	Este control se realiza en el proceso de Gestión de Servicios y Compensación de Personal y se encuentra incluido en el Procedimiento 6P01-01 "Gestión de Servicios y Compensación del Personal", numeral 2.6.1.2.	Medio
1.2 SUB ÁREA RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	COMENTARIOS	NIVEL
Elaboración bases de concursos	Mecanismo que prevenga por parte de la persona reclutadora la omisión de los requerimientos establecidos para el puesto.	Procedimiento 6P01-05 "Gestión de Empleo", numeral 2.3 reclutamiento y selección de personal, elaboración de la declaración jurada. Circular AGRH-CIR-002-2023 del 25/5/2023	La declaración jurada exige los requerimientos establecidos para el puesto.	Medio
Recepción de ofertas	Mecanismo estandarizado por tipo de concurso para acreditar la fecha en la que se reciben las ofertas de las personas candidatas.	Procedimiento 6P01-05 "Gestión de Empleo", numeral 2.3 y 2.4 reclutamiento y selección de personal. Resolución DG RES 064-2023 del 16/5/2023. Resolución DG 101-2020 del 14/12/2020.	Aun cuando la Resolución DG 095-2023 es la que se encuentra vigente, las oficinas de GIRH no han podido aplicarla en los concursos, debido a que no han recibido los lineamientos técnicos para la aplicación de la idoneidad. La fecha para acreditar el recibo de ofertas se incluye en los afiches que se publican en el Boletín del MAG por cada concurso y en la página Web del MAG.	Medio
	Mecanismo que prevenga la omisión de análisis del perfil de las personas candidatas conforme a los requisitos de existencia de grado de parentesco con alguna persona funcionaria de la institución y registro de inelegibles.	Procedimiento 6P01-05 "Gestión de Empleo".	El candidato elegido completa una declaración jurada para determinar si existe algún grado de parentesco con algún funcionario y si se encuentra inelegible.	

1.3 SUB ÁREA SELECCION DE PERSONAL	CONTROLES	MECANISMO DE CONTROL APLICADO	COMENTARIOS	NIVEL
Selección final de las personas candidatas	Mecanismo que evidencie que la selección de las personas candidatas cumplen con los requisitos establecidos del puesto ofertado.	Procedimiento 6P01-05 "Gestión de Empleo".	La Oficina de GIRH llena el formulario de declaración jurada emitido por la DGSC con cumplimiento de requisitos de cada persona seleccionada.	Medio
Acción de personal y/o contrato	Mecanismo formal que faculte la aceptación de las partes respecto a los nombramientos realizados producto del concurso.	Procedimiento 6P01-05 "Gestión de Empleo", numeral 2.3.1.19.	Una vez seleccionada la persona que participó en el concurso, se le remite un correo indicándole que fue seleccionado para que envíe documentos requeridos para el ingreso y si no indica el rechazo se toma como aceptación.	

La aplicación del Instrumento denominado "Guía de verificación de controles" permitió identificar las acciones **del Ministerio de Agricultura y Ganadería**, de cara a su proceso de reclutamiento y selección de personal. Del total de mecanismos de control (52) descritos en la guía de verificación, no se pudo comprobar que al menos 40 de ellos, estuvieran documentados, aprobados ni divulgados por parte del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos; 5 se encuentran formalizados por parte de la Dirección General del Servicio Civil y solo 7 de estos mecanismos de control se encuentran documentados en los procedimientos 6P01-01 y 6P01-05 del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

Además, se determinó la falta de una valoración integral de los riesgos específicos para el proceso de reclutamiento y selección, lo cual hace vulnerable a la institución ante la materialización de los mismos; esto por cuanto según el Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI) el Área de Gestión de Empleo solo tiene identificado dos riesgos asociados al Procedimiento 6P01-05: Decisiones Políticas y Error humano en cualquier proceso de gestión de empleo, que se encuentran retenidos².

² Retener riesgos. Opción de administración de riesgos que consiste en no aplicar los otros tipos de medidas (atención, modificación, prevención o transferencia) y estar en disposición de enfrentar las eventuales consecuencias.

La Ley General de Control Interno en el artículo 14, señala que serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, realizar una valoración de riesgos, que permita:

- a) Identificar y analizar los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y las metas institucionales, definidos tanto en los planes anuales operativos como en los planes de mediano y de largo plazos.
- b) Analizar el efecto posible de los riesgos identificados, su importancia y la probabilidad de que ocurran, y decidir las acciones que se tomarán para administrarlos.
- c) Adoptar las medidas necesarias para el funcionamiento adecuado del sistema de valoración del riesgo y para ubicarse por lo menos en un nivel de riesgo organizacional aceptable.
- d) Establecer los mecanismos operativos que minimicen el riesgo en las acciones por ejecutar.

Debido a la falta de identificación de riesgos asociados específicamente al proceso de reclutamiento y selección, el Ministerio de Agricultura y Ganadería podría ser vulnerable a la materialización de riesgos, entre estos la selección incorrecta de candidatos, favoritismo, fraude, como producto de la ausencia de actividades formalmente establecidas que permitan mitigar la probabilidad de ocurrencia o reducir el impacto, pues, únicamente se han identificado dos riesgos sin análisis, evaluación ni administración.

El resumen de los resultados producto de la aplicación del instrumento se consignan a continuación:

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

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 el personal del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos es consciente de que no se han implementado acciones que permitan la regulación interna de este proceso, para la prevención de riesgos de fraude y corrupción y que hay cumplimiento parcial de la

normativa existente en las diversas etapas del proceso, debido a que en algunos casos, no existen lineamientos de la Dirección General de Servicio Civil, claros ni precisos de cómo llevarlo a cabo, como el de la aplicación de pruebas para la idoneidad en los concursos internos, que actualmente le corresponde aplicarlas a los Departamentos de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

Asimismo, el mayor reto que se presenta para esta institución, es realizar las mejoras en la gestión y en los procedimientos con todos los instrumentos de control, con actividades que permitan llevar a cabo ese proceso, con una valoración de riesgos adecuada, de forma tal que con ello se coadyuve a que la institución cumpla sus objetivos.

¿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:

1. Diseñar, oficializar e implementar los procedimientos específicos y los controles necesarios para ejecutar los procesos de reclutamiento y selección del personal del Ministerio de Agricultura y Ganadería, que contemplen, análisis previos en los puestos requeridos, considerando las competencias laborales y personales para el desarrollo de la funciones; justificando la necesidad de personal, análisis técnicos, aprobación de los concursos, elaboración y publicación de las bases del concurso, así como, la recepción y verificación de las ofertas presentadas por los oferentes.
2. Diseñar, oficializar e implementar buenas prácticas para hacer del conocimiento de todas las personas interesadas y que cumplan con los requisitos requeridos, los puestos vacantes, para fomentar la transparencia y garantía de libre participación.
3. Diseñar, oficializar e implementar controles necesarios, para que, ante la ausencia de procedimientos formalmente establecidos para la ejecución de los procesos de reclutamiento y selección de personal, se disponga de una figura que tenga dentro de sus funciones la elaboración, implementación y seguimiento de normativa, procedimientos, lineamientos y otros mecanismos que regulen la correcta ejecución institucional del reclutamiento y selección de este tipo de personal.
4. Realizar la valoración de los riesgos asociados a dicho proceso, que incluya al menos la documentación de las actividades de identificación, análisis, evaluación, y las medidas para la administración de riesgos que consideren la descripción, los resultados esperados en el tiempo, los recursos necesarios y los responsables para llevarlas a cabo.

De usted atentamente,

Brenda Pineda Rodríguez
Auditora Interna

BPR/ens.

C./ Sr. Julián Arias Varela, Viceministro Administrativo, viceministroadministrativo@mag.go.cr
Sr. Claudio Fallas Cortés, cfallas@mag.go.cr
Sr. Rolando Sánchez Corrales, Jefe Gestión Institucional de Recursos Humanos, rsanchez@mag.go.cr
Sra. Adriana Solís Gamboa, Coordinadora Gestión de Empleo, asolis@mag.go.cr
Archivo