



**RIESGOS EN EL PROCESO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN,
INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES**

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO	2
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Origen	3
1.2 Objetivo General.....	3
1.3 Alcance	3
1.3.1 Normativa Aplicable	3
1.3.2 Fuentes de criterio	3
1.3.3 Antecedentes.....	3
1.4 Limitaciones	4
2. HALLAZGOS	5
2.1 Mecanismo control de transparencia DGTH.....	5
2.2 Planificación.....	8
2.3 Reclutamiento de personal.....	8
2.4 Selección de personal.....	10
2.5 Aplicación del Transitorio IX.....	12
2.6 Reglamento de pruebas comprobación de idoneidad.....	15
2.7 Nombramiento puestos de confianza.....	18
3. CONCLUSIONES	22
4. RECOMENDACIONES	23
5. PUNTOS ESPECÍFICOS.....	24
5.1 Discusión de resultados	24
5.2 Trámite del informe	24
6. NOMBRES Y FIRMAS	24

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

La presente auditoría de carácter especial tuvo como propósito determinar si el diseño e implementación de mecanismos de control para la prevención de riesgos en los procesos de reclutamiento y selección de personal implementados por la Dirección de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Educación Pública, se realizan conforme al marco requerido aplicable. El periodo evaluado comprendió entre el 2 de enero de 2024 al 31 de julio de 2025.

¿Por qué es importante?

El Ministerio de Educación Pública es el ente rector del sistema educativo público del país, encargado de garantizar el acceso equitativo y una educación de calidad desde la educación preescolar hasta la educación media, así como la educación técnica y para adultos.

Es importante mencionar que un aspecto fundamental para el desarrollo de la actividad que ejecuta este Ministerio lo constituye su recurso humano correspondiente al Título I y Título II, razón por la cual se considera relevante incentivar la mejora en la gestión del capital humano, específicamente mediante el fortalecimiento de los mecanismos de control utilizados para la realización de los próximos procesos de reclutamiento y selección de personal conforme a lo que establece la Ley Marco de Empleo Público, de forma tal que su diseño e implementación contribuya a prevenir riesgos en estos procesos y al logro de los objetivos institucionales.

¿Qué encontramos?

Con base en los resultados obtenidos en la presente auditoría se concluye que el diseño e implementación de mecanismos de control para prevenir la materialización de riesgos en los procesos de reclutamiento y selección de personal en el Ministerio de Educación Pública, se realiza de manera avanzada conforme con el marco regulatorio y de sanas prácticas aplicables, sin embargo esta auditoría pudo determinar que aún existen posibilidades de mejora en la identificación, diseño e implementación de mecanismos de control para prevenir la ocurrencia y materialización de riesgos en los mencionados procesos.

En cuanto a la implementación de mecanismos de control para prevenir la ocurrencia y materialización de riesgos en los procesos de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a laborar en el MEP se obtuvo una calificación de Avanzado en el componente de planificación y de Optimizado en los componentes de Reclutamiento y Selección.

¿Qué sigue?

Fundamentados en los resultados obtenidos se emiten recomendaciones dirigidas a la Directora de Gestión del Talento Humano para que implemente las acciones de mejora que permitan subsanar las debilidades señaladas en el informe. Dichas recomendaciones se emiten en procura de promover mayores mecanismos de control que faculten minimizar la materialización de los riesgos en los procesos de reclutamiento y selección de personal del MEP.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Origen

El estudio cuyos resultados se presentan en este informe se realizó de acuerdo con el Plan Anual de la Auditoría Interna para el año 2025, en concordancia con el artículo 22 de la Ley General de Control Interno que confiere las competencias a las Auditorías Internas para realizar evaluaciones en las diferentes dependencias institucionales.

1.2 Objetivo General

Analizar los riesgos referentes al proceso de reclutamiento y selección de la Dirección de Gestión del Talento Humano, en adelante DGTH, así como las medidas de mitigación, con el fin de coadyuvar al aseguramiento de los objetivos institucionales.

1.3 Alcance

Es una auditoría de Carácter Especial, se realizó en la Dirección de Gestión del Talento Humano y abarcó el período comprendido entre el 6 de enero 2024 al 31 de julio del año 2025, ampliándose en aquellos casos en que se consideró necesario.

1.3.1 Normativa Aplicable

Este informe se ejecutó de conformidad con lo establecido en la Ley General de Control Interno N° 8292, Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público y normativa adicional relacionada al estudio.

1.3.2 Fuentes de criterio

Adicionalmente, como principales criterios de evaluación se utilizó lo establecido en las regulaciones que se indican a continuación:

- Decreto Ejecutivo N°38170 Organización Administrativa de las Oficinas Centrales MEP.
- Ley N°1581- Estatuto de Servicio Civil.
- Decreto Ejecutivo N°21 Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.
- Decreto Ejecutivo N°2235, Reglamento de Carrera Docente.
- Manual de cargos ubicados en la Dirección de Gestión y Talento Humano.
- Decreto Ejecutivo N°7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Persona con Discapacidad.
- Decreto Ejecutivo N°10159 Ley Marco de Empleo Público.
- Decreto ejecutivo N°39059 del 9 de marzo de 2015, Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público,
- Sistema Específico de Valoración de Riesgos del MEP. SEVRI-MEP.

1.3.3 Antecedentes

La Ley Marco del Empleo Público N°10159 es un marco legal que regula actualmente las relaciones laborales en la administración pública, buscando modernizar y optimizar la gestión del empleo público en Costa Rica.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Su objetivo principal es establecer principios, lineamientos y regulaciones para garantizar una administración pública eficiente, transparente y equitativa. La rectoría del Sistema General de Empleo Público está a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), órgano encargado de la aplicación práctica del régimen de servicio civil en la función pública.

Por otra parte, la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH) es la instancia encargada de los procesos de promoción, reclutamiento, selección, nombramiento, remuneración, capacitación, evaluación, desvinculación y gestión disciplinaria del personal del Ministerio de Educación Pública (MEP) destacado en los centros educativos, en las Direcciones Regionales de Educación y en las Oficinas Centrales. Para tales efectos coordina con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), de conformidad con la normativa establecida.

Es importante mencionar que mediante los oficios MIDEPLAN-DM-OF-0358-2022, MIDEPLAN-DM-OF-0707-2023 y MIDEPLAN-DM-OF-0589-2024 emitidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, se aprobó la implementación del proceso de reorganización administrativa en la Dirección de Gestión del Talento Humano y el mismo fue ratificado por la señora Ministra de Educación de ese entonces en el oficio DM-0469-2023 del 24 de marzo del 2023.

El proceso de reclutamiento y selección del personal que labora en el MEP actualmente se encuentra a cargo del Departamento de Dotación del Talento Humano conformado entre otros por las (Unidades Sectores 1, 2, 3, 4, 5 y la Unidad de Educación Indígena) cuya jefatura está a cargo de la señora Rebeca Delgado Calderón y el Departamento de Vinculación y Desarrollo Humano, el cual tiene como jefatura al señor Eliecer Xatruch Araya.

Además, se debe señalar que el Departamento de Dotación del Talento Humano, en el ejercicio de sus competencias, gestiona los nombramientos interinos con base en los oferentes debidamente inscritos y remitidos por la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) y a partir de la publicación de la Ley Marco de Empleo Público se crea el Sistema General de Empleo Público regido por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), que es el nuevo marco legal que regula las relaciones laborales en la administración pública.

1.4 Limitaciones

No se presentaron limitaciones. Por el contrario, es importante mencionar que parte de los aspectos positivos que favorecieron la ejecución de la Auditoría fue la colaboración prestada por la Dirección de Gestión del Talento Humano y sus Departamentos, en atender los requerimientos solicitados, así como la disponibilidad de tiempo para validar resultados y participar en actividades que se efectuaron en el transcurso de la auditoría, situación que coadyuvó con el cumplimiento de los objetivos de esta.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

2. HALLAZGOS

2.1 Mecanismos de control de transparencia en el proceso del Departamento de Dotación del Talento Humano (DDTH) y la Unidad de Reclutamiento y Selección (URS).

2.1.1 Departamento de Dotación del Talento Humano (DDTH)

Para calificar los controles de transparencia en el proceso del Departamento de Dotación del Talento Humano (DDTH), se procedió de la siguiente forma: Inicialmente se les remitió por medio de correo electrónico el instrumento denominado: “*Controles en el proceso de reclutamiento y selección de personal*”.

Posteriormente fueron validadas las respuestas dadas a las consultas del instrumento y se procedió a calificar individualmente cada proceso: **1.** Planificación de la vacante, **2.** Reclutamiento de personal y **3.** Selección de personal. En cada una de las preguntas cuando la respuesta dada fue Si, le correspondió 10 puntos, y No, es igual a 0 puntos, Parcial son 5 puntos y N/A ni suma ni resta. Si el total de las respuestas suman 100% corresponde a un control “*Optimizado*”, si las respuestas se encuentran dentro del rango de 85 a 99.99%, el control es “*Avanzado*”, si las respuestas se encuentran dentro del rango de 70 a 84.99% el control es “*Intermedio*”, si las respuestas se encuentran dentro del rango de 60 a 69.99%, el control es “*Básico*” y por último si las respuestas se encuentran dentro del rango de 0 a 59.99% el control es “*Inicial*”.

En el caso de las preguntas que respondieron al Departamento de Dotación del Talento Humano, la puntuación total del punto **1.** Planificación de la vacante, fue de 175 puntos de 180, lo que concierne a un 97%, consecuentemente dicha Unidad se encuentra en un estado avanzado de implementación de controles relacionados con la planificación de la vacante tal y como se puede ver en el siguiente cuadro:

Cuadro N°1
Nivel de Verificación Controles en el proceso de 1. Planificación de la vacante
Unidad de Reclutamiento y Selección
Año 2025

Subárea/Nivel	Seleccione el nivel obtenido				
	Optimizado	Avanzado	Intermedio	Básico	Inicial
Planificación		X			

Elaborado por: Eric Rivas Ellis

Fuente: Departamento de Dotación Talento Humano

Con relación a los puntos **2.** y **3.** Reclutamiento y selección de personal, estos no aplican para el Departamento de Dotación del Talento Humano, debido que su gestión es únicamente el nombramiento de los funcionarios que se encuentran interinos, y el tema de concursos les corresponden a la Unidad de Reclutamiento y Selección del Departamento de Vinculación. En otro orden de ideas, es importante recalcar que algunos controles no dependen del Departamento de Dotación de Talento Humano ya que la competencia es directamente de la Dirección General de Servicio Civil en adelante DGSC.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

2.1.2 Unidad de Reclutamiento y Selección (URS)

En el caso de las preguntas que se encuentran dentro del instrumento “*Mecanismos de control de riesgos*”, que respondieron en la Unidad de Reclutamiento y Selección del Departamento de Vinculación y Desarrollo Humano, la puntuación total del punto 1. Planificación de la vacante, fue de 175 puntos de 180, lo que corresponde a una calificación del 97%, consecuentemente la Unidad de Reclutamiento y Selección se encuentra en un estado avanzado de implementación de controles relacionados con la planificación de la vacante.

Cuadro N°2
Nivel de Verificación Controles en el proceso de 1. Planificación de la vacante
Unidad de Reclutamiento y Selección
Año 2025

Subárea/Nivel	Seleccione el nivel obtenido				
	Optimizado	Avanzado	Intermedio	Básico	Inicial
Planificación		X			

Elaborado por: Eric Rivas Ellis

Fuente: Departamento de Dotación Talento Humano

Respecto a los resultados de las respuestas a las preguntas del punto 2. Reclutamiento de personal, la Unidad de Reclutamiento y Selección (URS), la puntuación total fue de 160 puntos de un total de 160 puntos, lo que corresponde a una calificación del 100%, por lo que dicha unidad en el apartado 2 del cuestionario se encuentra en un estado optimizado de aplicación de controles.

Cuadro N°3
Nivel de Verificación Controles en el proceso 2. Reclutamiento de personal
Unidad de Reclutamiento y Selección
Año 2025

Subárea/Nivel	Seleccione el nivel obtenido				
	Optimizado	Avanzado	Intermedio	Básico	Inicial
Reclutamiento	X				

Elaborado por: Eric Rivas Ellis

Fuente: Departamento de Dotación Talento Humano

Por último, en el punto 3. Selección de personal, las respuestas dadas por la jefatura de la Unidad de Reclutamiento y Selección se obtuvo el siguiente resultado: la puntuación total obtenido en dicho apartado fue de 230 puntos de un total de 230 puntos, la que corresponde a una calificación del 100%, consecuentemente la mencionada unidad se encuentra en un estado optimizado de aplicación de controles en el apartado de Selección de Personal.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Cuadro N°4
Nivel de Verificación Controles en el proceso 3. Selección de personal
Unidad de Reclutamiento y Selección
Año 2025

Subárea/Nivel	Seleccione el nivel obtenido				
	Optimizado	Avanzado	Intermedio	Básico	Inicial
Selección	X				

Elaborado por: Eric Rivas Ellis

Fuente: Departamento de Dotación Talento Humano

Cabe indicar que la Dirección de Gestión del Talento Humano como sus Departamentos y Unidades se encuentran en un proceso de cambio y de reestructuración. A partir de la implementación de la Ley Marco Empleo Público (LMEP) N°10159, publicada en La Gaceta N°46 el 09 de marzo del 2022 y su Reglamento N°43952-PLAN y ante los cambios que se plantean en la misma para lo referente a Reclutamiento y Selección para todas las instituciones públicas, la DGSC menciona por medio de la resolución DG-RES-95-2023 Modificar las regulaciones de concursos internos, para las personas servidoras públicas que laboran en las diferentes dependencias del ámbito del Régimen de Servicio Civil del Título I y Título II (Puestos Administrativo Docente).

Con base en los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento Nivel de Verificación Controles en el proceso de reclutamiento y selección de personal del MEP, se concluye que el diseño e implementación de mecanismos de verificación de controles para prevenir la materialización de riesgos en los procesos de **1. Planificación de la vacante**, **2. Reclutamiento de personal** y **3. Selección de personal** en el Ministerio de Educación Pública, se realizan de acuerdo con el siguiente cuadro en donde se consolidan los resultados producto de la aplicación del instrumento:

Cuadro N°5
Nivel de Verificación Controles en el proceso de 1. Planificación de la vacante
Dirección de Gestión de Talento Humano
Ministerio de Educación Pública
Año 2025

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

Elaborado por: Eric Rivas Ellis / Fuente Instrumento

En relación con el resultado del cuadro 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 en la Dirección de Gestión de Talento Humano del MEP 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.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Se observó que la DGTH del MEP realiza esfuerzos por actualizar y mantener controles de transparencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal, lo que contribuye a la eficiencia, equidad y confianza en la gestión de su personal.

Además, se observó que la DGTH aplica de forma razonable los controles de los riesgos en los procesos de reclutamiento y selección de personal conforme lo determina el marco legal y normativo que rige el empleo público en el país.

2.2 Planificación

Con respecto a la planificación transversal, se observó la existencia de mecanismos para el proceso de reclutamiento y selección vinculados con la estrategia institucional. La Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH), cuenta con mecanismos de control asociados a la recopilación, procesamiento, confidencialidad de la información, la integración de sistemas, transparencia y rendición de cuentas y programas estratégicos de acuerdo con las necesidades y actualización constante del personal involucrado en el proceso.

En lo relativo a la matriz de riesgos, se ejecuta una valoración consolidada de riesgos a nivel de la DGTH que involucra los riesgos de los Departamentos y Unidades, la cual contempla riesgos específicos para el proceso de reclutamiento y selección. Las estrategias para atraer el personal idóneo obedecen a lo consignado por la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), para esos efectos, así como la implementación, actualización y difusión de los mecanismos para llevar a cabo los procesos. Acerca de la actualización de la lista de elegibles, depende del tipo de concurso que se realice, y dichas listas son responsabilidad de la DGSC y de la DGTH.

Sobre la descripción y actualización de los niveles o familias de puestos conforme a la estructura organizativa y sus requisitos, el Ministerio de Educación Pública (MEP), no posee mecanismos institucionalizados, sino que, se rigen por el manual de clases anchas y el manual de especialidades, tanto del Título I como del Título II, establecidos por la Dirección General del Servicio Civil; y referente a los mecanismos descriptivos de competencias para los puestos, cuentan con un manual de puestos actualizado. Similar situación se refleja respecto a la escala salarial para los diferentes puestos, la cual es definida por la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General del Servicio Civil.

2.3 Reclutamiento de personal

2.3.1. Justificación de la necesidad

Sobre el mecanismo oficializado y aprobado para recibir las solicitudes de apertura de concursos se realiza a través de la DGTH, actualmente para resolver el puesto se recibe la Instrucción del jerarca y jefatura y se procesa dichas solicitudes.

Para verificar que los requerimientos de personal respondan a la estrategia institucional establecida, realizan un proceso de seguimiento y evaluación sistemático, que incluye la definición clara de objetivos estratégicos, la evaluación de las necesidades del personal para alcanzarlos, y la medición de los resultados para identificar ajustes necesarios.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Además, se cuenta con la matriz de justificación de utilización de puesto vacante y el pedimento de personal para actualizar y justificar plazas vacantes y la recalificación de puestos, según se desprende de la información oficial de la Dirección General de Servicio Civil.

Asimismo, la declaración jurada por parte de la oficina Regional de la ORH y la constancia completa de documentación, son los mecanismos que permiten verificar que la persona reclutadora identifica y analiza los criterios específicos de idoneidad requeridos para el concurso.

2.3.2 Aprobación de los concursos

Actualmente la Autoridad Presupuestaria es el ente que aprueba la utilización de los puestos y comunica el acuerdo tomado mediante oficio (STAP). Para esa aprobación previamente, se verifica que los concursos que se aperturan, responden a los contemplados en la estructura organizativa del MEP, se valida las características y se comprueba la disponibilidad de las plazas; lo anterior, con base en el manual de puestos y la relación de puestos (registro de los puestos de la institución en base de datos).

Respecto a la aprobación de los concursos para contratar funcionarios y docentes en el MEP, depende de la naturaleza de la plaza. Para plazas docentes regulares, la aprobación final recae en la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH), con base en el procedimiento establecido por el Departamento de Dotación del Talento Humano y los estatutos de la carrera docente. Para plazas administrativas, se sigue un proceso similar, pero la competencia puede variar, y en algunos casos la aprobación involucra a otras dependencias como la Dirección General de Servicio Civil (DGSC).

2.3.3 Elaboración de las bases de los concursos

Para la elaboración de las bases del concurso se verificó la existencia de mecanismos que prevengan la omisión de plazos en cada una de las etapas del concurso para la presentación de requisitos. Para ello se tiene que, para los concursos internos se elabora un cronograma y las fechas se incluyen en la página web de la DGTH y en Sistema de Publicación de Vacantes. Además, para el control de plazos se utiliza una serie de mecanismos que son factible monitorear por medio de la página web de la Dirección de Gestión del Talento Humano y un sistema de gestión de documentos y la DGSC a través de su unidad de reclutamiento y selección, es la encargada de coordinar y controlar estos procesos de forma nacional.

Con la finalidad de prevenir la omisión de los requerimientos establecidos para el puesto, por parte de la persona reclutadora, se definen claramente los perfiles de puestos, se efectúa una verificación exhaustiva para asegurar que se cumplan con los requisitos de conformidad con el Manual de clases anchas, Manual de Especialidades y normativa establecida para el concurso, contra los documentos que constan en el expediente del funcionario y del concurso, entre ellos: documentos físicos o digitales, requisitos, rúbricas, entrevistas, etc.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Por otra parte, los niveles de las competencias a evaluar según el puesto ofertado, se efectúa mediante la identificación de las competencias necesarias para cada puesto y la medición del nivel alcanzado en conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con el puesto, utilizando herramientas como observación, entrevistas, cuestionarios y pruebas de conformidad con la normativa de la DGSC y sus actualizaciones, según el tipo de concurso a aplicar.

Posteriormente, para asegurar la aprobación final de las bases elaboradas por parte del solicitante del concurso la DGTH se fundamenta en la aplicación de la normativa vigente según el tipo de concurso a gestionar.

Las bases de los concursos para contratar personal docente y administrativo en el Ministerio de Educación (MEP) son generalmente aprobadas por la Dirección de Gestión del Talento Humano, en coordinación con la DGSR que garantiza la transparencia y el cumplimiento de la normativa vigente para la selección de personal.

2.3.4 Publicación de las bases de los concursos

La institución emplea un afiche que elabora para cada concurso, el cual es publicado mediante la página web de la DGTH, la plataforma SALTAD para concursos docentes, y es remitido por medio correo electrónico institucional y el correo electrónico de la Dirección de Prensa, en concordancia con la normativa actualizada según el tipo de concurso a aplicar.

2.3.5 Recepción de ofertas

Actualmente, la estandarización por tipo de concurso para acreditar la fecha en la que se reciben las ofertas de las personas candidatas, se efectúa con base en la norma vigente. Para concurso interno, la propuesta de concurso aprobada, para concurso externo se respetan los tiempos establecidos en la normativa. Para conocer la recepción de ofertas en los concursos de contratación de personal administrativo o docente la Dirección de Gestión del Talento Humano anuncia por medio de su página web las fechas de apertura y cierre de los concursos.

Por último, sobre la recepción de ofertas se identificaron mecanismos que aseguran la autorización por parte de la persona candidata, para el uso de los datos personales en el proceso respectivo.

2.4 Selección de Personal

2.4.1. Revisión de atestados

La revisión de atestados implica una validación de documentación recibida (copias o documentos digitales) mediante confrontación con los atestados originales, posteriormente se confecciona una Declaración Jurada, lo que garantiza que no existe alteración de los atestados y, además, se solicita documentación certificada.

A través de la confrontación de documentos contra la normativa actualizada según el tipo de concurso, se verifica el cumplimiento de requisitos solicitados, con la finalidad de identificar los candidatos que cumplen con el perfil y los requisitos establecidos.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Asimismo, con la declaración jurada y la consulta en el Sistema de Servicio Civil de inelegibles efectuada por la DGTH, se analiza el perfil de las personas candidatas (requisitos) y la existencia del grado de parentesco con alguna persona funcionaria de la institución (certificación de parentesco), que deben de firmar los candidatos.

Asimismo, se revisa y verifica todos los predictores de selección establecidos, (requisitos, aptitudes y condiciones), que los participantes deben cumplir para participar en el concurso, esto permite obtener de forma transparente la condición de elegible para el puesto de las personas candidatas.

2.4.2 Aplicación de pruebas técnicas y psicométricas

Según la normativa vigente, establecida por la DGSC, se debe conformar una Comisión Técnica de Evaluación para pruebas técnicas, según el tipo de concurso a aplicar, esto garantiza que las pruebas que se irán a aplicadas estén actualizadas.

Para prevenir la omisión del tiempo otorgado a la persona candidata para la resolución de las pruebas y la vigencia de los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas, se cuenta con los lineamientos establecidos por la normativa para la vigencia de los registros obtenidos producto de concurso. Además, se incorpora el resultado de las pruebas aplicadas en el registro de elegibles de candidatos para el concurso y en la página web de la DGTH.

Como último punto, se encuentra que se carece de un mecanismo que asegure la estandarización en la aplicación de pruebas que responden a un mismo perfil de puesto, sin embargo, se encuentran en proceso de confección. La atención al Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público está en proceso, así como la definición de los requisitos que este establece para iniciar con la aplicación de pruebas de comprobación de idoneidad para asignar las plazas en propiedad.

2.4.3 Selección preliminar de las personas candidatas

Mediante el registro de resultados obtenidos según los parámetros establecidos en las resoluciones específicas utilizadas para cada concurso realizadas por la DGTH, se cuantifica el puntaje que acumulan las personas candidatas (por cumplir requisitos, presentar atestados, referencias laborales y resultados de las pruebas).

En lo correspondiente a la aplicación de la entrevista preliminar para la idoneidad del personal, se acata la normativa actualizada según el tipo de concurso.

Finalmente, a través de Propuesta aprobada para el concurso, se previene la omisión de la aplicación de los criterios previamente establecidos y documentados en los concursos, para la elección de las personas candidatas que cumplen mayormente con los requerimientos del puesto ofertado y evitar inconsistencias o favoritismos en los procesos de selección.

2.4.4 Aplicación de entrevista

Con respecto a las entrevistas, entre otras la DGSC emitió las resoluciones DG-RES-064-2023, 095-2023, DG-RES-150-2023 y DG-RES-148-2025, con la finalidad de normar la aplicación de la entrevista final por parte de la persona designada del área solicitante sobre la idoneidad de las personas entrevistadas y se recopile las conclusiones obtenidas. En lo concerniente a garantizar razonablemente la objetividad en la entrevista final, respecto a la idoneidad de la persona candidata para el puesto ofertado se emplean diferentes mecanismos, como: correos y documentos de revisión de requisitos, entrevistas estructuradas basados en el puesto, evitar sesgos que pueden afectar la evaluación, evaluar competencias y logros y acompañamiento durante el proceso de selección por parte de la DGTH. Así como, la aplicación de la entrevista de conformidad al puesto, enfocada al perfil requerido.

2.4.5 Selección final de las personas candidatas

Para la selección de las personas candidatas que cumplen con los requisitos establecidos del puesto ofertado, se efectúa a lo largo del proceso la verificación del cumplimiento de todas las bases de selección según la normativa vigente de la DGCS y de los requisitos de idoneidad, los cuales son evaluados mediante mecanismos establecidos por la DGSC y la DGTH.

En la DGTH utilizan mecanismos que aseguran por parte del área solicitante, la objetividad para seleccionar a la persona candidata idónea para el puesto ofertado conforme lo estipulado por DGSC tales como: el área solicitante define perfiles claros del puesto, utilizan criterios de evaluación estandarizados basados en el perfil, aseguran un proceso de entrevistas estructurado con preguntas relevantes, fomentan la participación del equipo para obtener diversas perspectivas y mantener la transparencia en todo el proceso para generar confianza y asegurar la equidad.

El Departamento de Dotación del Talento Humano notifica al Director o Jefatura donde se originó la vacante, la lista en orden de calificación para que se tome la decisión y se justifique la escogencia del candidato idóneo para la vacante.

2.4.6 Acción de personal y/o contrato

Como mecanismo de prevención que posibilite la ausencia de aprobaciones de los involucrados en los nombramientos de personal se utiliza la automatización y digitalización de procesos para agilizar la gestión, la implementación de protocolos y procedimientos claros que definen flujos de decisión y responsabilidades.

2.5 Aplicación del Transitorio IX

Se realizó la revisión de 100 expedientes digitales de funcionarios que fueron nombrados en propiedad por medio del Transitorio IX LMEP, los cuales se seleccionaron por medio de una muestra aleatoria, con el propósito de verificar que cumplen con los requisitos y que dentro del expediente digital se encuentren todos los documentos requeridos. De dicha revisión se obtuvo los siguientes resultados:

- 5 expedientes no cuentan con la copia de la cédula.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

- 2 expedientes no cuentan con documento certificado antecedentes penales, uno de los funcionarios es extranjero.
- 7 expedientes no cuentan con documento información de título a pesar de que les corresponde.
- 70 expedientes no cuentan con el documento consulta registro inelegibilidad.
- 8 expedientes no cuentan con el correo de notificación cumplimiento de requisitos.
- 7 expedientes no cuentan con el recibido correo notificación de requisitos.
- 14 expedientes no cuentan con copia del formulario Transitorio IX DRH-FOR-03-RS-098
- 3 expedientes no cuentan con la boleta presentación de requisitos para nombramiento en propiedad en el MEP
- 2 expedientes no cuentan con boleta nota de juramentación.
- 3 expedientes no cuentan con la declaración jurada de parentesco.
- 3 expedientes no cuentan con la declaración jurada de prestaciones legales.
- 4 expedientes no cuentan con el juramento del servidor nombrado en el régimen del Servicio Civil.
- 3 expedientes no cuentan con la hoja de datos personales del servidor.
- 79 expedientes no cuentan con la declaración jurada por parte de la ORH, de los 79 expedientes 5 tampoco cuentan con la constancia de entrega completa de documentación.
- 2 expedientes no cuentan con la copia del título de primaria, educación media o ambos, ya que en el caso de cocineras y auxiliares de vigilancia el título de bachiller no es requisito.
- 2 expedientes no cuentan con la copia del título universitario a pesar de que concursan para un puesto para el que es requisito.
- 1 expediente no cuenta con la constancia de estar incorporado y al día en el respectivo colegio profesional, a pesar de que fue nombrado en una plaza de profesor que requiere este requisito.

Por medio del oficio DGTH-DVH-URS-0127-2025, con fecha del 25 de abril 2025, firmado por la señora Beatriz Viquez Esquivel, Jefe de la Unidad de Reclutamiento y Selección, refiere:

...efectivamente como parte de los procesos de Control Interno, se ha instruido a cada Profesional Analista con el propósito de que cada funcionario cuente con dicho expediente, el cual contiene archivos correspondientes los atestados académicos (Títulos Académicos y Universitarios) para constatar que cumple con los requisitos establecidos en el Manual de Clases de Anchas emitido por la Dirección General de Servicio Civil; así como la Hoja de Antecedentes Penales, Registro extraído del Sistema de Consulta de Bachilleres y Técnicos Medios; administrado por la Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad; y Declaraciones Juradas establecidas para el ingreso en propiedad.

De acuerdo con lo estipulado por los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, y basado en el Plan de procedimientos del MEP solicitado mediante el Transitorio IX la Ley Marco Empleo Público N° 10159, indica lo siguiente: Disposiciones Transitorias - TRANSITORIO IX:

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigor de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.

Para cumplir con lo indicado anteriormente la Dirección General del Servicio Civil emitió la Circular DG-CIR-25-2024, Aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público y Resolución DG-RES-88-2023 y así de conformidad y en cumplimiento se emite el "Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del régimen estatutario, en aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público de la Dirección de Gestión del Talento Humano del MEP", en donde en el Punto 8.1 se indican los requisitos para la aplicación del Transitorio IX. Así como lo que se indica en el Boletín – Transitorio IX LMEP, firmado por la señora Yaxinia Díaz Mendoza.

Por medio de correo electrónico se realizó consulta a la Dirección de Gestión del Talento Humano con el propósito de que revisaran los faltantes de documentos encontrados en la revisión y nos indicaran cuales fueron los motivos por los que no se ingresaron a los expedientes.

Posteriormente se recibe respuesta enviada por el mismo medio, de la Licda. Teresita Porras Sánchez, Profesional Unidad de Reclutamiento y Selección Departamento de Vinculación y Desarrollo Humano que indica lo siguiente:

En relación a la revisión en el registro de inelegibles (CRI), si bien es cierto algunos compañeros realizaron la revisión de sus casos por medio del SAGETH de la Dirección General de Servicio Civil, en general la misma se realizó por medio de la Dirección de Informática, con los registros masivos, así las cosas y con el fin de que pueda corroborar la información, se confeccionó una carpera (sic) con el nombre de "Justificaciones para Auditoria" en la cual se encuentran todos los documentos que evidencian dicha revisión."

En cuanto a las Declaraciones Juradas, efectivamente no cuentan con el nombre y firma de la persona encargada del caso, por cuanto se realizó una Declaración Masiva (CECD), cabe indicar que mismas, se encuentran incluidas en los respectivos expedientes.

No obstante (sic) se verifica que faltaron documentos por ingresar a los expedientes debido a que la funcionaria encargada se encuentra con licencia, por lo que no se ha podido acceder al correo para resguardar el documento y en otro caso la funcionaria ya no labora para la URS, por lo no se ha podido acceder al correo para resguardar el documento.

En otros casos se indica que el documento que faltaba ya se encuentra incluido dentro del expediente por lo que queda solventado la ausencia.

Sobre lo anterior, es importante mencionar que un expediente de concurso con documentos de comprobación incompletos puede resultar en la inadmisibilidad del candidato o en una evaluación desfavorable. Por otra parte, la falta de documentos puede impedir la verificación de requisitos, experiencia, o méritos, lo que afecta la valoración y la posibilidad de ser seleccionado.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Además, el funcionario que revisa un expediente para un concurso y omite la verificación de todos los documentos requeridos podría enfrentar responsabilidad administrativa, y en casos graves, incluso responsabilidad civil o penal. Esto se debe a que estaría incumpliendo sus deberes y obligaciones como servidor público, lo que podría afectar la transparencia y legalidad del proceso de selección.

La importancia de que todos los documentos de comprobación de requisitos para concursar en una plaza en el Ministerio de Educación Pública (MEP) se encuentren dentro del expediente es crucial para garantizar un proceso de selección justo y eficiente. La organización y el almacenamiento de estos documentos en un expediente específico aseguran que la información necesaria esté disponible para la evaluación y la toma de decisiones en el proceso de concurso, según el siguiente detalle:

- **Facilidad de acceso y consulta:** Un expediente bien organizado facilita el acceso a la información relevante para el personal del MEP encargado de la evaluación. Esto evita demoras y errores en el proceso de verificación de requisitos.
- **Verificación completa y precisa:** Los documentos agrupados en un expediente permiten al MEP verificar que el candidato cumple con todos los requisitos establecidos para la plaza en cuestión, asegurando que la selección sea justa y se basa en la meritocracia.
- **Evita errores e inconsistencias:** Un expediente con todos los documentos necesarios reduce la posibilidad de errores y omisiones en la evaluación. La organización del expediente asegura que no se pierdan o se omitan documentos cruciales para la evaluación.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Un expediente bien documentado permite una mejor transparencia en el proceso de selección, ya que se puede rastrear fácilmente la información y la evaluación de cada candidato.
- **Cumplimiento legal y reglamentario:** La organización y el almacenamiento de documentos dentro del expediente aseguran el cumplimiento de las normas y regulaciones establecidas por el MEP para los concursos de plazas.
- **Facilita el seguimiento del proceso:** El expediente permite realizar un seguimiento del proceso de selección de cada candidato, desde la presentación de la solicitud hasta la finalización del concurso.

Si no se cumple con lo anteriormente mencionado y faltan documentos de comprobación de idoneidad en el expediente de un funcionario que ocupa una plaza en propiedad, la situación dependerá de la naturaleza de los documentos y de la legislación aplicable. En general, la falta de estos documentos podría poner en duda la legalidad de la contratación o promoción a la plaza.

2.6 Reglamento de pruebas de comprobación de la idoneidad

El Reglamento de pruebas de comprobación de la idoneidad del MEP (Ministerio de Educación Pública) de Costa Rica se publicó en el Alcance N°70 a la Gaceta N°100, de fecha 3 de junio 2025, el cual establece el proceso para evaluar la idoneidad de los aspirantes a puestos docentes, lo que asegura que cumplan con los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes requeridas.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Este reglamento se aplicará en los próximos procesos de selección y nombramiento dentro de la Carrera Docente, de acuerdo con los artículos 54 y 55 del Estatuto de Servicio Civil y otros lineamientos.

Estas pruebas, que evalúan conocimientos, habilidades y aptitudes, son un requisito para el ingreso a la carrera docente. El MEP actualmente está trabajando en la elaboración de estas pruebas, incluyendo la creación de perfiles docentes y la definición de competencias necesarias.

Paralelamente y conforme lo indicado por la señora Jennifer Villalobos Jiménez coordinadora de la Unidad de Reclutamiento y Selección, Departamento de Vinculación y Desarrollo Humano, para este año 2025 se tiene establecido el diseño y validación de las pruebas de comprobación de idoneidad, para el transitorio IX de la LMEP y los procesos concursales que establezca la DGTH.

A la fecha la Dirección de Gestión del Talento Humano se encuentra gestionando la elaboración y oficialización de las respectiva prueba de idoneidad con miras al Concurso Docente, de acuerdo con los perfiles diseñados para tal fin por Estrato del Título II, lo cual conlleva la atención de varias etapas concatenadas entre sí, por lo que requieren la preclusión de todas y cada una de ellas para su ejecución; además, de la logística que se demande de acuerdo con los tipos de pruebas seleccionadas, según lo establecido para el Título II del Estatuto del Servicio Civil.

Además, la Dirección de Gestión y Evaluación de la calidad trabaja en la construcción de los bancos de ítems que conformarán las pruebas que se aplicarán al personal del Transitorio IX, pero antes de indicar las fechas de aplicación de las pruebas deben existir procedimientos como la socialización de los contenidos que se evaluarán, así como pilotajes técnicos que den confiabilidad y evidencias de validez a estas pruebas según lo establecido en el artículo 21 del Reglamento para las Pruebas de comprobación de la idoneidad en los procesos de selección y nombramiento de la Carrera Docente.

Aunado a lo dicho anteriormente, es importante indicar que, en la DGTH, se encuentra integrado un Equipo Interdisciplinario mediante el cual se están desarrollando los mecanismos para la contratación y/o construcción de la infraestructura tecnológica, que permita ejecutar la prueba con los estándares de seguridad que las normas internacionales apliquen. Estos sistemas permitirán, gestionar, analizar y mostrar la data para la toma de decisiones.

Con la oficialización de cada una de las etapas, se estaría procediendo con la realización de los concursos públicos para las clases de puesto Administrativo Docente, Técnicos Docentes y propiamente Docente.

Por otra parte, también comenta que la Dirección de Gestión del Talento Humano, se encuentra actualmente desarrollando en paralelo los siguientes procesos con el fin de hacer una estimación precisa del mes y año para la realización de los procesos concursales, al respecto indicamos el detalle:

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

1- Por la naturaleza de los puestos y la cantidad de personal que ha participado en los concursos que organizó la Dirección General de Servicio Civil en el 2018 y 2019. Es necesario para este Ministerio que se proyecten por separado los concursos correspondientes a los siguientes estratos y modalidades:

- a. Propiamente docente
- b. Técnico y administrativo docente
- c. Indígena
- d. Artístico

2- La Unidad de Reclutamiento y Selección ha realizado una estimación del personal que podría estar participando en los próximos concursos a partir de los registros existentes de egresados de las universidades públicas y privadas, así como de los datos registrados por la DGSC, como por la cantidad de personal que labora actualmente en condición interina y se ha estimado lo siguiente:

Cuadro N°6
Cantidad estimada de posibles oferentes en el próximo concurso

Posibles oferentes	Cantidad estimada
<i>Funcionarios Interinos MEP</i>	35.444
<i>Graduados Universidades Privadas 2019-2025</i>	52.046
<i>Graduados Universidades Públicas 2019-2023</i>	9.954
<i>Propietarios que buscan desarrollo profesional</i>	47.432
<i>Oferentes externos</i>	<i>No hay datos históricos de referencia</i>

Elaborado por: URS. Dpto. de Vinculación y Desarrollo Humano.

- 1- Ante el panorama del personal proyectado para participar, la DGTH ha solicitado a la DGSC por medio de oficio DVM-A-DGTH-3521-2025 la plataforma que se ha utilizado para los concursos anteriores y mediante oficio DG-OF-266-2025 se entregó la misma, la cual estará sometiéndose a valoración para identificar si esta es funcional para atender todas las fases de los concursos según las actualizaciones que ha demandado la Ley Marco de Empleo Público.
- 2- Se ha remitido ante el director del Proyecto Hacienda Digital dos oficios oficio DVM-A-DGTH-3622-2025 y el DVM-A-DGTH-6042-2025 consultando la fecha posible de implementación del módulo para los procesos concursales de la plataforma CRTEZA; misivas que aún están pendientes de responder.
- 3- Se han realizado las estimaciones y previsiones presupuestarias para adquirir en el 2026 una solución tecnológica que permita iniciar con el primer proceso concursal.
- 4- Actualmente se trabaja en una comisión bipartita con la DGSC para preparar los detalles técnicos, metodológicos y operativos que involucra el desarrollo de un concurso de tal magnitud.
- 5- Finalmente, y no menos importante, la atención al Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público está en proceso, así como la definición de los requisitos que este establece para iniciar con la aplicación de pruebas de comprobación de idoneidad para asignar las plazas en propiedad.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Por lo anterior, el cumplimiento de una fecha específica que fije el inicio de los procesos concursales aún depende de factores técnicos sobre los cuales esta Dirección se encuentra trabajando según las evidencias presentadas, por lo que existe el compromiso de estar reportando los avances que en esta materia se den para cumplir con lo establecido por Ley.

Al respecto es importante indicar que, para concretar el concurso docente, se requiere consolidar una plataforma digital que cuente con los requerimientos que se necesitan para dicho proceso. Aunado esta Auditoría Interna tuvo conocimiento que la DGSC donó al MEP una Plataforma de Concurso Interno, sin embargo, mediante el informe técnico emitido por la Dirección de Informática de Gestión DVM-A-DIG-DSI-SSW-030-2025 dicha Instancia indica lo siguiente:

*(...) **técnicamente no es recomendado usar el Sistema de Concurso Interno donado por la Dirección General de Servicio Civil para el proceso concursal docente del año 2026, ya que el mismo no cumple con lo que el MEP requiere y aparte de eso es tecnología obsoleta que no tiene soporte ni permite hacer mejoras al mismo y es un riesgo en términos de seguridad informática.** El subrayado corresponde al original.*

Con referencia a lo previamente explicado, es evidente que se podría complicar el nuevo proceso de selección, dado que se da una mayor dificultad para realizar el concurso y evaluar a los candidatos, lo que repercute en un posible impacto negativo en la imagen del MEP. Por lo que es relevante que se tomen las medidas que se requieran para solventar dichos inconvenientes y con ello garantizar el proceso concursal a la celeridad posible.

2.7 Nombramiento de puestos de confianza

En el MEP (Ministerio de Educación Pública), los nombramientos de puestos de confianza se realizan bajo ciertas condiciones y procedimientos. Estos nombramientos, que suelen ser para puestos de dirección o supervisión, están ligados a la confianza que el jerarca de la institución deposita en el funcionario. Sin embargo, para garantizar la idoneidad y transparencia, dichos nombramientos también deben de cumplir con ciertos requisitos específicos.

Estos puestos se encuentran regulados por lo establecidos en el Decreto Ejecutivo N° 39059-H Reglamento de Puestos de Confianza Subalternos del Sector Público y el Decreto N°1581 Estatuto de Servicio Civil y por la Constitución Política, que como ya se mencionó se otorgan a personas que desempeñan funciones de dirección o confianza del jerarca ministerial, y generalmente son temporales, dependiendo de la permanencia del jerarca en su cargo, que el jerarca quiera hace un cambio de funcionario por la renuncia del funcionario. Además, dicho proceso de nombramiento debe contar con lo siguiente:

1. Evaluación de Idoneidad: Los candidatos a dichos puestos deben demostrar su idoneidad para el puesto a través de la evaluación de sus atestados y el cumplimiento de los requisitos y el Ente encargado en el MEP de verificar la idoneidad del funcionario es la Dirección de Gestión del Talento Humano.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

2. Acción de Personal: Posteriormente que aprueba la idoneidad del funcionario la DGTH formaliza el nombramiento mediante la confección de las acciones de personal correspondientes e ingreso al Sistema INTEGRA. Además, ocupar los puestos de confianza los mismos implican labores de dirección o bien que requieran la confianza del jerarca ministerial, por lo que deben cumplir con las siguientes consideraciones: **Temporalidad:** Los nombramientos de puestos de confianza suelen ser temporales y terminan con el cese del jerarca que los designó o cuando este así lo determina. En este caso todos los funcionarios se encuentran nombrados de forma interina hasta el 7 de mayo 2026.

- **Requisitos Mínimos:** Es importante que los candidatos cumplan con los requisitos mínimos establecidos para el cargo, incluyendo formación académica y experiencia.
- **Plan de Trabajo:** Los nombramientos se realizan en el marco del Plan Anual de Trabajo del MEP.

A continuación, se presentan algunos puntos clave sobre la normativa que ampara los nombramientos de puestos de confianza en el MEP:

- 1. Constitución Política de Costa Rica:** Artículo 140, *“Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno: Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza...”*
- 2. Reglamento de puestos de empleados de confianza subalternos del Sector Público Decreto Ejecutivo N° 39059-H.** Este reglamento establece los procedimientos y criterios relacionados con los puestos de confianza.

En cuanto a la realización de los nombramientos de puestos de confianza, conforme la determina el Reglamento citado en el punto 2. aplica lo siguiente:

- a) Comprende a los servidores que han sido nombrados libremente, con entera discrecionalidad por parte del funcionario que hace la escogencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140, inciso 1) de la Constitución Política, para los funcionarios del Poder Ejecutivo, así como de las entidades descentralizadas y de las empresas públicas, previos atributos personales, académicos y técnicos que puedan hacerlos idóneos para el ejercicio del puesto que desempeñan, los que estarán excluidos del Régimen de Servicio Civil y de las limitaciones de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo regulado por el artículo 143 del Código de Trabajo, publicado en La Gaceta N° 192 del 29 de agosto de 1943 y sus reformas.*
- b) Incluye los puestos de consultor licenciado experto, consultor licenciado, asesor profesional, asistente profesional, asistente técnico, asistente administrativo, secretario, chofer y los que siempre que estén a disposición permanente de los jefes supremos y ejecutivos de los ministerios y entidades públicas, como ministros, viceministros, presidentes ejecutivos, directores ejecutivos y gerentes.*
- c) En el caso de las entidades públicas, se excluyen de la anterior enumeración de clases la de consultor licenciado experto y consultor licenciado, por no ser de aplicación para ellas.*

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Es importante mencionar que los puestos de confianza tal y como lo cita el Reglamento, en el MEP son de libre nombramiento y remoción, lo que significa que el titular del cargo puede ser removido en cualquier momento por la autoridad competente y que, además, en el sector centralizado el número de puestos lo determina la Dirección General de Servicio Civil y la Autoridad Presupuestaria y se consideran los siguientes detalles:

- **Naturaleza del cargo:** Los puestos de confianza se caracterizan por la relación directa con la autoridad que nombra y la confianza que se deposita en la persona para realizar labores de dirección, supervisión u asesoría.
- **Requisitos y evaluación:** Aunque son nombramientos de confianza, se exige que los funcionarios demuestren su idoneidad mediante la evaluación de atestados y el cumplimiento de los requisitos establecidos por la respectiva normativa.
- **Procedimiento de nombramiento:** El Ministerio de Educación Pública, a través de la Dirección de Gestión del Talento Humano es el Ente encargado de revisar la idoneidad y aprobar el nombramiento.
- **Cese del nombramiento:** El nombramiento de confianza puede cesar en cualquier momento que los determine el funcionario o autoridad que realizó la escogencia o en su defecto cuando termina la gestión de dicha autoridad.

Dichos empleados de confianza están regidos por las disposiciones especiales de los artículos 585 y 586 del Código de Trabajo, y pueden ser cesados en forma discrecional con el derecho a las indemnizaciones ahí establecidas, salvo disposición especial en contrario, siempre que no incurran en alguna de las causales previstas por el ordenamiento jurídico que regula la materia, que faculta al empleador a despedir sin responsabilidad patronal, previa apertura de la investigación administrativa correspondiente.

Además, el Departamento de Dotación del Talento Humano, de la Dirección de Gestión del Talento Humano, juega un papel importante en el control de estos nombramientos, asegurando que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios de los nombramientos de los empleados de confianza subordinados a Ministros y Viceministros.

Con respecto a los controles ejercidos, el Coordinador de Control Presupuestario y Proyectos, del Departamento de Dotación de Talento Humano por medio de correo electrónico de fecha 4 de agosto de 2025, indica sobre los nombramientos y controles de puestos de confianza lo siguiente:

Cada nombramiento responde a una necesidad institucional debidamente justificada y respaldada por parte de la dependencia correspondiente competente. Además, se documenta con criterios técnicos y se registra en los sistemas de información gerencial utilizados en el MEP, asegurando trazabilidad y transparencia en el proceso.

Y sobre los controles internos señala:

Revisión técnica y legal de los requisitos de idoneidad del candidato por parte del Departamento de Dotación del Talento Humano.

Verificación de cumplimiento normativo establecida por la Dirección General del Servicio Civil, en lo relativo a requisitos mínimos, funciones y naturaleza del puesto.

Aval por parte de la Dirección General de Servicio Civil, cuando aplica, especialmente en cuanto a la idoneidad y pertinencia del cargo como puesto de confianza.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Trazabilidad administrativa mediante actos formales de nombramiento debidamente motivados.

Separación de funciones entre quienes proponen y quienes ejecutan el nombramiento, reduciendo el riesgo de discrecionalidad indebida.

Adicionalmente es relevante indicar que el MEP cuenta con 38 puestos destinados a funcionarios de confianza. Ahora bien, con la finalidad de constatar la idoneidad del proceso de selección de dichos puestos esta Auditoría Interna realizó la revisión de 16 expedientes de funcionarios nombrados, distribuidos de la siguiente manera:

- 1 puesto es de Ministro,
- 3 puestos están ocupados por Viceministros,
- 17 puestos son de Directores,
- 4 puestos son de Subdirección,
- 1 puesto para el Oficial Mayor,
- 3 puestos son de Consultores Licenciados,
- 4 puestos de Consultores Licenciado Experto y los restantes son
- 1 puesto de Chofer
- 1 puesto de Asesor profesional
- 1 puesto de Asistente Administrativo de confianza
- 1 puesto de Asistente Técnico confianza
- 1 puesto de secretario general del Consejo Superior de Educación.

De dicha distribución se verifica que el MEP cumple lo que determina el mencionado Reglamento de puestos de empleados de confianza subalternos del Sector Público respecto a que el sector público centralizado contará con un máximo de diez puestos de confianza subalternos por ministerio. La definición y valoración de todos los puestos de empleados de confianza subalternos son determinados por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) del Ministerio de Hacienda y se mantienen bajo disposición permanente de los máximos jefes de los ministerios y entidades públicas, como ministros, viceministros, presidentes ejecutivos, directores ejecutivos y gerentes.

Tales servidores son nombrados libremente, con entera discrecionalidad por parte del funcionario que hace la escogencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140, inciso 1) de la Constitución Política para los funcionarios del Poder Ejecutivo, así como de las entidades descentralizadas y de las empresas públicas, previos atributos personales y técnicos que puedan hacerlos idóneos para el ejercicio del puesto que desempeñan.

De los 36 funcionarios que se encuentran actualmente desempeñando un puesto de confianza dentro del MEP, 20 funcionarios cuentan con una plaza en propiedad dentro del MEP, por lo que después del 7 de mayo del 2026 regresarán a su plaza en propiedad, la cual obtuvieron por medio de un concurso realizado y verificado por la Dirección General del Servicio Civil, de ahí que la idoneidad para el puesto de confianza ya estaba verificada, debido a que los nombramientos en propiedad y nombramientos interinos se encuentran amparados al artículo 25 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y requieren de la aprobación de la Dirección General del Servicio Civil.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

De los documentos que se encuentran dentro de los 16 expedientes revisados se constata que dichos funcionarios cumplen con los requisitos de idoneidad en cuanto a formación académica, experiencia profesional, capacidades y méritos para desempeñar el puesto. Consecuente de todo lo dicho y la revisión realizada a los expedientes se concluye que el nombramiento de puestos de confianza en el Ministerio de Educación Pública (MEP) observa de forma razonable el cumplimiento del marco legal y reglamentario aplicable, especialmente en lo relativo a la definición, requisitos y limitaciones establecidas para este tipo de cargos.

Asimismo, el proceso preserva la transparencia y se mantiene libre de conflictos de interés, favorecimientos indebidos o discrecionalidad sin fundamento debido a que es escogido por un funcionario y la revisión de idoneidad y nombramiento es ejecutada por la DGTH. Si bien estos nombramientos responden a la naturaleza estratégica y de confianza política o técnica requerida por la administración, se encuentran debidamente fundamentados, documentados y alineados con el marco normativo vigente.

Además, se procura que estos procesos no vulneren los principios de mérito y capacidad, y que no sean utilizados como mecanismos para evadir los procedimientos regulares de reclutamiento. Por ello, resulta indispensable que el MEP mantenga y fortalezca los controles internos eficaces que aseguren la trazabilidad de los nombramientos, eviten posibles conflictos de interés y promuevan la rendición de cuentas en la gestión del recurso humano dado que la ausencia de controles adecuados en este ámbito puede generar riesgos significativos como la afectación al principio de legalidad, pérdida de credibilidad institucional, uso ineficiente de los recursos públicos y deterioro del clima organizacional.

3. CONCLUSIONES

Un aspecto fundamental para el desarrollo de la actividad que ejecuta el Ministerio de Educación Pública lo constituye su recurso humano correspondiente al Título I y Título II, según las clasificaciones del Régimen de Servicio Civil para los funcionarios (en propiedad o interinos), razón por la cual se considera relevante incentivar la mejora en la gestión del capital humano, específicamente mediante el fortalecimiento de los mecanismos de control utilizados para la realización de los futuros procesos de reclutamiento y selección de personal de forma tal que su diseño e implementación contribuya a prevenir riesgos en estos procesos y lograr alcanzar los objetivos institucionales.

En lo que respecta a los resultados obtenidos se concluye que el diseño e implementación de mecanismos de control para prevenir la materialización de riesgos en los procesos de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a laborar en el MEP obtuvo una calificación de Avanzado en el componente de planificación y de Optimizado en los componentes de reclutamiento y selección. Sin embargo, la presente auditoría permitió determinar que aún existen posibilidades de mejora en el diseño e implementación de mecanismos de control para prevenir la ocurrencia y materialización de riesgos tanto en el direccionamiento estratégico del recurso humano como en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

Conforme con lo anteriormente señalado, es indispensable que se consideren las situaciones descritas en este informe, con el objetivo de mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal, en procura de promover el cumplimiento de los objetivos institucionales y satisfacer las necesidades de la ciudadanía, aunado a que el mayor desafío que se presenta para la Dirección de Gestión de Talento Humano es realizar un análisis exhaustivo del proceso de reclutamiento y selección con la finalidad de lograr ejecutar en el año 2026 o en el 2027, el primer concurso para la contratación de funcionarios docentes, técnicos docentes y administrativo docentes conforme lo determina la Ley Marco de Empleo Público.

4. RECOMENDACIONES

A la Directora de Gestión del Talento Humano

4.1 Emitir un oficio en el cual se comuniquen los controles internos que se establecen para asegurar que los funcionarios encargados del proceso de Dotación del Talento Humano sigan el protocolo de verificación de los documentos de manera obligatoria, considerando al menos los siguientes aspectos:

- a)** Que se incluyan todos los documentos en los expedientes digitales necesarios e indicados por la normativa, con el propósito de comprobar la idoneidad del funcionario, para lo cual pueden crear una lista de chequeo en la que se consigne las firmas (manuales o digitales) del analista y de la jefatura, como comprobante de que todos los documentos se encuentran en el expediente, o utilizar un formato que para este efecto tengan establecido considerando la actualización de los procedimientos conforme a lo indicado en los apartados a) y b).
- b)** Si un funcionario se desliga de la URS, antes de trasladarse debe de dejar un informe de las actividades a su cargo debidamente signado, además dicho documento debe contar con el recibido conforme de la jefatura inmediata. Y en caso de que algún documento esté pendiente, debe establecerse otro correo electrónico que asegure la recepción e incorporación de los documentos faltantes en el expediente.

Dicho documento debe ser puesto en conocimiento por medio oficial a todos los funcionarios a cargo de los distintos procesos.

Para dar seguimiento al cumplimiento de la recomendación debe remitir a la Auditoría Interna la Circular emitida y el procedimiento actualizado. (**Ver comentario 2.5**) (Plazo: 30/01/2026)

4.2 Emitir un informe técnico, en el que conste la planificación de las acciones que se ejecutarán para la realización del Concurso Docente, considerando que la Dirección de Informática de Gestión (DIG) determinó mediante el criterio DVM-A-DIG-SSW-030-2025, que técnicamente no es recomendado usar el Sistema de Concurso Interno donado por la DGSC, para el proceso concursal docente del año 2026; indicando los responsables del proceso y las fechas de cumplimiento. (**Ver comentario 2.6**) (Plazo: 30/06/2026 8 meses posterior a la emisión del Informe.)

INFORME 18-2025 RIESGOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO EL TEMA DE CONFLICTO DE INTERESES

4.3 Remitir los avances trimestrales en cuanto a la elaboración y oficialización de las respectivas pruebas de idoneidad, incluyendo los responsables y fecha de finiquito. (**Ver comentario 2.6**) (Plazo: 31/03/2026, 30/06/2026, 30/09/2026 y 18/12/2026)

5. PUNTOS ESPECÍFICOS

5.1 Discusión de resultados

La comunicación de los resultados se realizó de forma virtual por medio de la Plataforma TEAMS el día 20 de octubre del año 2025, a las 10:00 horas, con la participación de las siguientes personas: por la Dirección de Gestión del Talento Humano: Beatriz Viquez Esquivel, Alejandra Hernández León, Andrey Gerardo Azofeifa Bolaños, María José Marín Delgado, Nancy Andrea Morales Corrales, Rebeca Delgado Calderón, María Vanessa Ramírez Calderón, Yessenia Chaves Sancho, por la Auditoría Interna: Sarita Pérez Umaña y Eric Rivas Ellis.

5.2 Trámite del informe

Este informe debe seguir el trámite dispuesto en el artículo 36 y/o 37 de la Ley General de Control Interno. Cada una de las dependencias a las que se dirijan recomendaciones en este informe, deberá ordenar la implantación de las recomendaciones o seguir el trámite correspondiente en caso de discrepancia. En caso de incumplimiento injustificado de las recomendaciones de un informe de Auditoría, se aplicarán las sanciones indicadas en los artículos 61 y 54 del Reglamento Autónomo de Servicios del MEP, modificados mediante Decreto Ejecutivo 36028-MEP del 3 de junio del 2010.

6. NOMBRES Y FIRMAS

Lic. Eric Rivas Ellis
Auditor Encargado

MBA. Sarita Pérez Umaña
Jefe Departamento Auditoría
Administrativa

MBA. Edier Navarro Esquivel
AUDITOR INTERNO

Lic. Julio César Rodríguez Céspedes.
SUBAUDITOR INTERNO

EST-012-2025