



24 de abril de 2026
DNCC-AI-OF-088-2026

SAS-004-2026

Señores (as)
Olga Grijalba Ruíz
Jefa, Unidad de Gestión Institucional de Recursos Humanos
Directores Regionales
Jefes de Área de Gestión Regional
Dirección Nacional de CEN CINAI

ASUNTO: Servicio Preventivo de Asesoría sobre comunicación de selección de personal

Estimados (as) señores:

En uso de las competencias que le confiere el artículo 22 de la Ley General de Control Interno¹ (LGC), a la Auditoría Interna, cuyo inciso d), indica: *“Asesorar, en materia de su competencia, al jerarca del cual depende; además, de advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento”*. Asimismo, la Norma 1.1.4 y otros atributos que definen las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público²; en atención de la Norma 205 Comunicación de resultados, inciso 02, de las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público³ que indica: *“(…) el auditor debe mantener una comunicación proactiva y efectiva con la Administración de la entidad u órgano, con el fin de facilitar el normal desarrollo de todo el proceso de la auditoría, sin perder de vista ni comprometer en ningún momento la objetividad e independencia que le rige”*, y de conformidad con el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de la Dirección Nacional de CEN-CINAI⁴ (DNCC) y considerando el deber de probidad del artículo 3 de la Ley No. 8422⁵, se procede a emitir el presente servicio preventivo de asesoría, acerca de la atención y comunicación con las personas participantes en procesos de reclutamiento y selección de personal.

1 Ley N°8292. Ley General de Control Interno. La Gaceta número 169 del 4 de setiembre 2002.

2 Resolución R-DC-119-2009. Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público. Contraloría General de la República. La Gaceta N° 28 del 10 de febrero 2010.

3 Resolución R-DC-64-2014. Normas Generales de Auditoría para el Sector Público. Contraloría General de la República. 11 de agosto del 2014.

4 Decreto Ejecutivo N° 41789 - S

5 Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, No. 8422





Este servicio surge a raíz de una denuncia interpuesta ante esta Auditoría Interna, sobre la comunicación de selección y la atención recibida durante un proceso de selección de personal.

La Auditoría Interna ha realizado diversos servicios relacionados con los procesos de reclutamiento y selección de personal, el último, fue el informe **DNCC-AI-OF-SA-005-2026**, que se presentó ante la jerarquía institucional y los titulares subordinados el pasado 20 de abril de 2026.

De forma recurrente y mediante distintos servicios, la Auditoría ha enfatizado la importancia de realizar los procesos en estricto apego al principio de legalidad, transparencia e igualdad de oportunidades, que se cuente con el resguardando de la documentación relacionada, el uso adecuado de los recursos, la eficiencia y eficacia, entre otros.

La Constitución Política de Costa Rica en su artículo 11, señala:

(...) Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. (...)

Asimismo, en los Principios Éticos de los Funcionarios Públicos N° 33146, se indica:

Artículo 1º-Principios. Los que ejerzan cargos de la función pública deben comportarse de acuerdo con los siguientes principios:

*e) **Transparencia:** Deben ser tan abiertos como sea posible sobre las acciones y decisiones que realicen en ejercicio del cargo. Deben motivar adecuadamente sus decisiones y restringir la información sobre ellas únicamente cuando el interés público claramente lo demande;*

Es imperativo que la Administración asegure la existencia de controles internos adecuados, que incluyan revisiones y verificaciones previas a la comunicación de selección y la realización del nombramiento. los procesos deben realizarse con el debido cuidado, diligencia, transparencia y en apego al cumplimiento de la norma. Una vez que se decide quien es la persona seleccionada, se realiza la comunicación y la persona se presenta a entregar y firmar documentos, cualquier error detectado o cambio en la decisión de selección, debe contar con el sustento legal suficiente y justificarse con el respaldo documental, de forma que no exista ninguna duda respecto a la transparencia en el proceso y que la persona afectada conozca la razón por la cual no se va a realizar el nombramiento.

En el ejercicio de su función asesora, la Auditoría Interna recuerda la importancia de que todo acto administrativo se encuentre debidamente documentado y sustentado, en apego a los principios de legalidad y transparencia que rigen la gestión pública.





Auditoría
INTERNA

Lo anterior contribuye a fortalecer el control interno, favorecer la trazabilidad de las decisiones adoptadas y resguardar tanto el adecuado quehacer institucional como los intereses de la persona eventualmente seleccionada. Asimismo, la adecuada documentación permite reducir riesgos asociados a posibles inconsistencias administrativas y coadyuva a la protección de la institucionalidad y su imagen.

Así las cosas, este servicio se presta con el objetivo de que se valoren las observaciones emitidas, con la intención de que se conviertan en insumos para la Administración Activa, que le permitan tomar decisiones informadas y con apego a la normativa, sin que se menoscabe o comprometa la independencia y la objetividad de la Auditoría Interna en el desarrollo posterior de sus demás competencias.

Por último, se dejan así informados para que, dentro del marco de sus funciones y el deber de que esté actuando bajo la buena y sana administración, conforme legalidad y probidad, se considere lo pertinente.

**Elaborado por
Paula Olivares Ferreto
Auditoría**



**Revisado y aprobado por
Mauren Navas Orozco
Auditora Interna**

