



OF-AI-CI-03-2023

Asesoría sobre: Prevención de riesgos en los  
procesos de reclutamiento y selección de  
personal.

Setiembre 2023



## **1. Introducción**

### **1.1 Origen**

La presente asesoría se origina de conformidad con lo dispuesto en el Plan Anual de Trabajo de esta Auditoría Interna para el período 2023 en el punto número 14 de dicho plan, el cual se efectuó analizando el riesgo y la importancia e impacto que genera en la institución.

### **1.2 Objetivo**

El objetivo de este proyecto consistió en: “Determinar el nivel de aplicación de controles en la Municipalidad para prevenir riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal, conforme al marco regulatorio y prácticas aplicables; de manera que se generen insumos para fortalecer la prevención de riesgos, la toma de decisiones, la rendición de cuentas y la transparencia.”

### **1.3 Alcance**

Comprende las actividades desarrolladas o establecidas por la municipalidad para determinar el nivel de aplicación de controles en la municipalidad en los procesos de reclutamiento y selección de personal definidas en cuatro apartados que son:

- a) Planificación
- b) Reclutamiento de personal
- c) Selección de personal
- d) Sección de prácticas, aprendizajes y desafíos a considerar.

### **1.4 Metodología aplicada**

En coordinación con la Contraloría General de la República, por medio de la aplicación de una herramienta proporcionada a la Administración Activa, para la obtención de la información necesaria sobre los diferentes mecanismos con los que se cuentan para la prevención de riesgos en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad.

### **1.5 Generalidades:**

El ente Contralor de Costa Rica, invita a participar en estudio especial sobre los riesgos en el reclutamiento y selección de personal a la Municipalidad de Río Cuarto, la Contraloría facilitó a la unidad de Auditoría interna una herramienta, la misma consistió en una evaluación de un cuestionario de cincuenta y dos preguntas dirigidas a tres ejes definidos en el punto 1.3 y una sección sobre prácticas de aprendizaje y desafíos identificados posterior a la aplicación de la herramienta.

### **1.6 Qué se encontró:**

La aplicación del Instrumento denominado “Guía de verificación de controles” permitió identificar las acciones de Municipalidad de Río Cuarto de cara a su proceso de reclutamiento y selección de personal. 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					
Reclutamiento					
Selección					
Nivel General					

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 la Municipalidad de Río Cuarto cuenta con el Manual descriptivos de puestos de reciente aprobación. Además, cuenta con un reglamento aprobado y publicado en el año 2021 en el Diario La Gaceta, que incluye elementos necesarios para que el área de RRHH pueda realizar los procesos de reclutamiento y selección de personal, asegurándose la idoneidad comprobada ejecutando los mismos con transparencia.

Asimismo, el **mayor reto** que se presenta para esta institución es el poder contar con el personal especializado y exclusivo para el área de Talento Humano. El sistematizar los procesos en la gestión de Talento Humano es un reto en el que la municipalidad debe considerar establecer en su plan estratégico.

Se encontraron además elementos que favorecen a la prevención del riesgo, como los son, cuerpos normativos de reciente aprobación que contemplan instrucciones para el proceso de reclutamiento y selección de personal.

### 1.7 Qué sigue??

De conformidad con los resultados obtenidos, esta Auditoría considera relevante que la administración ejecute acciones con el propósito de fortalecer la gestión de prevención de riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal dentro de la municipalidad. Por lo que conforme el Artículo 22 inciso d) de la Ley de Control Interno, que dice:

“Artículo 22.—Competencias. Compete a la auditoría interna, primordialmente lo siguiente:

....

d) **Asesorar**, en materia de su competencia, al jerarca del cual depende; además, advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas



conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento. (el destacado no corresponde al original)

....”

Donde el fin de la asesoría es brindar un servicio al jerarca suministrando criterios y observaciones y elementos de juicio para la toma de decisiones respecto a temas de competencia de la Auditoría Interna en Control Interno, tal y como lo indica el ROFAI, además de un cumplimiento de los objetivos institucionales y un mejoramiento de la administración de los riesgos.

### **1.8 Análisis de resultados.**

Una vez analizados los resultados de la evaluación, se determinaron aspectos que puedan ser valorados por la Municipalidad como:

- 1- Valorar la confección de la matriz de riesgo del proceso de reclutamiento y selección de personal de la municipalidad, para así identificar aquellas variables que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales en conjunto con la Comisión de Control Interno.
- 2- Recomendar el desarrollo de mecanismos de control sobre los riesgos identificados, para que se puedan así mitigar los riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal requerido en la Municipalidad.
- 3- Considerar incluir en la confección del Plan Estratégico Municipal la identificación de las necesidades del personal requerido en un corto y mediano plazo para el cumplimiento de los objetivos municipales.
- 4- Fomentar la divulgación interna y externa de los procedimientos utilizados que definen el proceso de reclutamiento y selección de personal, ofreciendo así transparencia en las gestiones.
- 5- Conforme a lo indicado en el Art 16 de la Ley de Control Interno, sobre sistemas de información que permiten a la administración activa controlar, almacenar y recuperar de forma adecuada la información producida o recibida en la municipalidad. En lo posible y conforme los recursos lo permitan gestionar la adquisición de plataformas digitales en las que se agilicen los procesos de control e identificación en las diferentes etapas de la gestión de talento humano.
- 6- Valorar la solicitud de inclusión en el módulo informático para el área de Talento Humano, aspectos como la vigencia de certificaciones y constancias y de los resultados de las pruebas practicadas y otros,
- 7- Considerar la creación de una política de reclutamiento y selección de personal.
- 8- La administración activa es la primera línea de defensa en Control Interno. Ante la carencia de capital humano que existe en la municipalidad, se debe procurar



reforzar la capacitación en el tema de ética, valores y los de conocimientos técnicos para prevenir riesgos en el proceso de reclutamiento y selección del personal.

**1.9 Al señor Alcalde se le exhorta a:**

- 1- Gestionar las acciones que correspondan para la valoración y ejecución de los aspectos definidos en el punto 1.8 de este documento, así como aquellos otros que consideren oportunos y pertinentes, con la finalidad de desarrollar acciones preventivas que pueden disminuir riesgos en los procesos de reclutamiento y selección de personal, tomando en cuenta el apoyo y asesoría que bien pueden brindar, el área de Talento Humano y la Comisión de Control Interno.

Sin otro particular se suscribe,

Ana Arce Villalobos  
Auditora Interna  
Municipalidad de Río Cuarto  
C.c Correspondencia 2023  
CC. Concejo  
CC Talento Humano.

