



MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE

AUDITORIA INTERNA

Carmona, 01 de abril de 2024
Advertencia número 002-ADVAIM-2024

Sr. Giovanni Jiménez Gómez
Alcalde de Nandayure

Licenciada
Yeilin Arias Rojas
Encargada de Recursos Humanos

Distinguidos funcionarios:

ASUNTO: Advertencia sobre el incumplimiento de los postulados rectores que orientan los procesos de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, de conformidad con la Ley Marco de Empleo Público número 10159 y su Reglamento, en los concursos externos números 001-2024 puesto Gestión Presupuestaria (PM1), 002-2024 puesto Gestor Ambiental (PM1), 003-2024 puesto Gestor de Proyectos UTGV (PM2) y 004-2024 Promotor Social UGTV.

Saludos cordiales. Con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público número 10159, en sus numerales 5, 9 11 y 15, se dicta lo siguiente con la relación a la Gestión del Empleo:

ARTÍCULO 5- Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente:

l) Oposición: proceso selectivo donde varias personas concurren para optar por uno o varios puestos. Consiste en la superación de un ejercicio objetivo compuesto por pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o la categoría al que se pretende acceder.

u) Valoración del mérito: proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas, profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos institucionales, con base en criterios de equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora.

ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas.

b) Es responsabilidad de las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos **elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos,**



MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE

AUDITORIA INTERNA

los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General de Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el artículo 46 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

ARTÍCULO 11- Postulados que orientan la planificación del empleo público

a) La planificación del empleo público, en las entidades y los órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.

b) Las entidades y los órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazos, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

Los planes de empleo público deberán contemplar las siguientes medidas mínimas:

- 1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de las personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.
- 2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- 3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.
- 4) Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, y para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.
- 5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.
- 6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público, contemplando las disposiciones financieras vigentes.



MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE

AUDITORIA INTERNA

ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:

a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.

d) Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de las competencias necesarias para el puesto, expresadas de forma oral y escrita. En todo caso, estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.

f) Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes, solo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

h) Los sistemas selectivos de personas servidoras públicas de nuevo ingreso serán **los de oposición y concurso de oposición** que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o las competencias de las personas postulantes y establecer el orden de prelación en que se aplican las pruebas. Además, podrán considerar a aquellas personas que no superen los treinta y cinco años de edad y que no cuenten con experiencia laboral para el cargo o esta no sea superior a los tres años, siempre que cuenten con los demás requisitos del puesto y se pueda comprobar su competencia y demás méritos.

Por su parte, el **Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público N° 43952 -PLAN**, para lo que nos interesa, estipula lo siguiente en los artículos 15, 17, 19, Transitorio IV y Transitorio V, estipulan lo siguiente:

Artículo 15.- Comprobación de idoneidad. Toda institución sujeta al ámbito de competencia de la Ley Marco de Empleo Público deberá ejecutar los procesos necesarios para la comprobación de la idoneidad de las personas postulantes a la ocupación de puestos públicos involucrados en las familias laborales.

Para ello, en el caso de las instituciones que están sujetas al ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, deben acatar los estándares y regulaciones técnicas establecidos por la Dirección General de Servicio Civil. Dichos estándares y regulaciones, además, podrán ser extensivos al resto de instituciones en el ámbito de rectoría de MIDEPLAN, a través del lineamiento correspondiente de éste como rector, sin detrimento de las situaciones o normativas específicas vigentes.



MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE

AUDITORIA INTERNA

Para el caso de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, dichas instituciones, en el marco de su autonomía, **establecerán las condiciones administrativas, operativas y legales para la comprobación de idoneidad**, para lo cual podrán solicitar acompañamiento técnico de la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 17.- Sistemas de Selección. Para efectos de desarrollar los procesos de reclutamiento y selección de personal, los sistemas de selección aplicables son los siguientes:

a) Sistema de Oposición: sistema aplicable en procesos de selección de personal, basado en principios de igualdad, mérito y capacidad o idoneidad, que consiste en la realización de una o varias pruebas, exámenes o test para determinar competencias o bien los conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, encaminados a demostrar que una persona reúne las condiciones y características que la facultan para desempeñarse de forma eficaz y eficiente en un puesto de servicio público y, a partir de los resultados, establecer el orden de prelación de las personas.

Según sean las características del personal requerido para los diferentes puestos, las pruebas podrán ser orales o escritas, incluir cuestionarios, ejercicios prácticos, dominio de lenguas extranjeras, autóctonas o de señas, así como contar la superación de pruebas físicas y médicas.

b) Sistema de concurso de valoración de méritos: sistema de aplicación excepcional en procesos y condiciones de selección de personal, expresamente tipificadas por el ordenamiento jurídico, emitido conforme con las competencias establecidas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159 y este Reglamento o por disposición legal explícita, el cual consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o postulantes a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos y que, seguidamente, se procede a su comprobación y calificación. Para efectos específicos de este sistema, se entenderán por méritos, los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios u otros que se establezcan en la normativa técnica, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco, del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño.



MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE

AUDITORIA INTERNA

El sistema de valoración de méritos podrá aplicarse como parte integral de procesos concursales de selección de personal, de manera que las personas puedan acreditar sus méritos o atestados y, posteriormente, se dé una fase de comprobación y calificación de los mismos, para establecer una lista de candidatos en orden de prelación, según el listado de atestados o factores, los parámetros o criterios de puntuación preestablecidos en los términos y condiciones de la convocatoria concursal. En estos casos se considerará no solamente los atestados mínimos de la clase de puesto a la cual se asocia el proceso de reclutamiento y selección; pero, para efectos de puntuación positiva, únicamente se valorarán los atestados adicionales o superiores que sean relevantes y afines.

Cuando sea procedente la aplicación singular del Concurso de Valoración de Méritos y no su ejecución como parte del sistema de Concurso de Oposición que implicaría la aplicación conjunta con el sistema de Oposición, la valoración de atestados debe complementarse con instrumentos técnicos y objetivos, para que, con resultados de una valoración conjunta, se posibilite determinar y seleccionar al mejor o mejores candidatos según orden de prelación, para la ocupación de un determinado puesto.

c) Sistema de concurso de oposición: sistema aplicable en procesos de selección de personal en el cual se conjuntan las reglas y condiciones del sistema de Oposición y el de Concurso de Valoración de Méritos. Implica combinar calificaciones, o una valoración ordenada de resultados de pruebas realizadas, para determinar competencias o bien conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, en conjunto con las calificaciones resultantes de la valoración de méritos o atestados de las personas postulantes, condicionado a que la valoración de atestados solo implique una puntuación proporcional que no determinará, en ningún caso y por sí misma, el resultado del proceso de selección.

El orden de las fases se determinará y preestablecerá según la naturaleza del proceso de selección.

Cuando sea pertinente, según las características o naturaleza del concurso de selección, siempre que se ejecute conjuntamente con el sistema de oposición, el sistema de valoración de méritos podrá incluso aplicarse como una fase de preselección, para limitar la participación en etapas siguientes del proceso, a una cantidad de personas preestablecida, conformada por quienes hayan obtenido mayor puntuación en la valoración de méritos o atestados, considerando no solamente los atestados mínimos de la clase de puesto a la cual se asocia el proceso de reclutamiento y selección, sino también los adicionales o superiores que sean relevantes y afines.

Esta forma específica de aplicación conjunta del sistema de valoración de méritos no será procedente en los procesos o concursos para el reclutamiento y selección



MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE AUDITORIA INTERNA

de personas de nuevo ingreso o generalidad de oferentes a partir de concursos externos, o para la conformación de registros de elegibles generales.

No obstante lo anterior y salvo casos estrictos de inopia debidamente comprobada y documentada de manera fehaciente, para casos que sean determinados en normativa técnica específica y para los cuales se dispongan condiciones particulares de regulación concursal, la verificación de atestados, deberá aplicarse de manera generalizada como una fase de previa en diferentes procesos de reclutamiento y selección, para asegurar la participación en el proceso de selección, únicamente de personas que poseen los atestados que se exigen en las bases de la convocatoria del concurso. En esos casos, la verificación de atestados no podrá suponer más que la confirmación de las personas que efectivamente puedan someterse al proceso concursal establecido, por ostentar la experiencia profesional, formación, titulación u otro atestado mínimo establecido como requisito en la clase a la cual se asocia el puesto sometido a concurso.

Artículo 19.- Oficinas encargadas de la gestión de recursos humanos. Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de cada institución pública cubierta por los alcances de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, serán órganos ejecutores de los procesos de evaluación y aplicación de los instrumentos técnicos en operación, para la determinación de la idoneidad de las personas postuladas para nombramientos como servidoras públicas.

Transitorio IV. - Ajustes a la normativa interna. Las instituciones contempladas en el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, deberán ajustar su normativa interna de conformidad con las disposiciones de dicha Ley y este Reglamento en un plazo de tres meses posteriores a la vigencia del presente Reglamento.

Transitorio V. - Comprobación de idoneidad. La Dirección General de Servicio Civil tendrá un plazo de 6 meses para actualizar los estándares y normativas específicas para la formulación de instrumentos y pruebas para la comprobación de idoneidad para optimizarles y un mayor cumplimiento de los objetivos de la Ley Marco de Empleo Público. Asimismo, las instituciones fuera del ámbito del Estatuto de Servicio Civil contarán con el mismo plazo para dicha tarea.

Así las cosas, tomando en consideración la publicación realizada en el Diario La Extra el día 04 de marzo de 2024, los carteles de los concursos publicados en la página web municipal y luego de realizar la indagación respectiva con la encargada de recursos humanos de esta Municipalidad, esta unidad de auditoria interna, considera que, los carteles y procedimientos de los concursos externos números 001-2024 puesto Gestión Presupuestaria (PM1), 002-2024 puesto Gestor Ambiental (PM1), 003-2024 puesto Gestor de Proyectos UTGV (PM2) y 004-2024 Promotor



MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE

AUDITORIA INTERNA

Social UGTV, **NO CUMPLEN** con los postulados del nuevo marco normativo dictados en la Ley Marco de Empleo Público número 10159 y su Reglamento para esos efectos, por las siguientes razones:

1. Ausencia de normativa interna que, dicte y estipule los procedimientos internos para este tipo de concursos de conformidad con la LMEP y su Reglamento.
2. La unidad de recursos humanos no elaboró las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal en estos concursos.
3. La Alcaldía Municipal pretende suplantar las funciones y competencias de la unidad de recursos humanos de la Municipalidad, enmarcadas y definidas en la LMEP y su Reglamento, dado que le ordenó a la encargada de recursos humanos remitir toda la documentación de los oferentes de los concursos y expedientes administrativos. Es decir, la encargada de recursos humanos de la Municipalidad no está conduciendo los procesos de reclutamiento.
4. Ausencia de un plan de empleo público de mediano y largo plazo.
5. Ausencia previa de criterios de evaluación, para medir los conocimientos, capacidad analítica y competencias de los participantes.
6. No se incluye en los carteles o aviso de los concursos el tipo de sistema de selectividad (sistema de oposición o sistema de concurso de oposición).
7. En los carteles no hay claridad del método para determinar o comprobar la idoneidad de los concursantes.
8. No existe un marco regulatorio que establezca las condiciones administrativas, operativas y legales para la comprobación de idoneidad en los concursos.
9. La unidad de recursos humanos no ha sido la responsable de los procesos de evaluación y aplicación de los instrumentos técnicos, para la determinación de la idoneidad de las personas postuladas en estos concursos, pues la Alcaldía Municipal, inició este proceso de reclutamiento con el acompañamiento de la Unión Nacional de Gobiernos Locales.

Dado lo anterior, esta unidad de auditoría interna emite la presente ADVERTENCIA con el propósito que ustedes dentro del marco de sus facultades y competencias velen por el cumplimiento adecuado de la citada norma incorporada en la LMEP y su Reglamento, rectificando los procedimientos de estos concursos externos, en respeto al principio de legalidad, deber de probidad, protección de los intereses institucionales y la sana decisión en la contratación de funcionarios que se pretende realizar mediante los concursos antes aludidos.

Quedo a su disposición ante cualquier duda o consulta al respecto.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DE NANDAYURE

AUDITORIA INTERNA

Lic. Jorge Alfredo Pérez Villarreal
Auditor Interno
Municipalidad de Nandayure

cc. Archivo Digital
Sra. Martha Eugenia Castro Hernández, Vice Alcaldesa de Nandayure
Gestión Jurídica – Municipalidad de Nandayure
Concejo Municipal de Nandayure