



**MUNICIPALIDAD DE CARTAGO  
AUDITORÍA INTERNA**

**INFORME DE ADVERTENCIA RESPECTO A  
DEBILIDADES EN EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE  
OFERENTES APLICADO EN LOS CONCURSOS INTERNOS  
PUBLICADOS EN FEBRERO 2026.**

**SERVICIOS PREVENTIVOS**

**Plan Anual de Trabajo Periodo 2026**



De conformidad con el marco técnico-jurídico aplicable, esta Unidad de Control y Fiscalización procede a cursar advertencia respecto a: **“DEBILIDADES EN EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE OFERENTES APLICADO EN LOS CONCURSOS INTERNOS PUBLICADOS EN FEBRERO 2026”** conforme se detalla a continuación:

1. Que, el 23 de febrero de 2026 la Administración Municipal a través del Departamento de Recursos Humanos procedió con la publicación de cuarenta y ocho (48) concursos internos de plazas, que incluye puestos en clase profesional y de dirección municipal.
2. Que, el transitorio V de la Ley Marco Empleo Público señala respecto al Procedimiento de reclutamiento y selección:

*“TRANSITORIO V- Procedimiento de reclutamiento y selección. El procedimiento de reclutamiento y selección, derivado de los artículos 13 y 14, se aplicará a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, que ingresen a laborar por primera vez en los doce meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.*

*Las personas servidoras públicas que, antes de la entrada en vigencia de la presente ley, formen parte de registros de elegibles con nombramientos de forma interina, no serán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley.*

*La Dirección General de Servicio Civil realizará las gestiones necesarias para integrar un solo registro de elegibles una vez transcurridos seis meses de la entrada en vigencia de la presente ley.”*

En este contexto, conviene precisar que el Transitorio V de la Ley Marco de Empleo Público **permite a las instituciones públicas utilizar los registros de elegibles que se encontraban vigentes antes de la entrada en vigor de la ley para efectuar nombramientos en plazas vacantes y que a la fecha mantenga su validez por el periodo para el cual fuer creado originalmente; sin embargo, dicha disposición no exime a la Administración de verificar que los candidatos efectivamente figuren en dichos registros, debidamente conformados y documentados, como condición para la aplicación de cualquier exención dentro del proceso de evaluación.**

Lo anterior, se ejemplifica conforme publicación efectuada por la Dirección General de Servicio Civil en su pagina Oficial de Facebook en fecha 23 de octubre de 2023, donde se señala respecto al registro de elegibles:



## Publicación de Servicio Civil Costa Rica



### Servicio Civil Costa Rica

20 de octubre de 2023 · 🌐

ACERCA DEL TRANSITORIO V | Ley Marco de Empleo Público

Acerca del Registro de Elegibles

- De conformidad con el Transitorio V de la Ley Marco de Empleo Público, la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), facilita un registro de elegibles para el régimen estatutario.
- El Registro único de elegibles, está ubicado en la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP).
- Su uso es de carácter consultivo para las personas que lo conforman, mostrando únicamente la información de quien realiza la búsqueda (esto por motivos de seguridad, confidencialidad en el manejo de la información y protección de datos de los usuarios).
- Las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) del Régimen de Servicio Civil (RSC) que requieran obtener información de ese Registro, continuarán con el procedimiento que a la fecha se ha realizado y deberán seguir utilizando los sistemas informáticos puestos a su disposición.

No comparta datos sensibles con medios sospechosos. La DGSC no solicita datos personales ni laborales al funcionariado público.

The screenshot shows the official website of the Dirección General de Servicio Civil (DGSC) of Costa Rica. The page is titled "ACERCA DEL TRANSITORIO V Ley Marco de Empleo Público" and "Acerca del Registro de Elegibles". It features a header with the DGSC logo and the website URL www.dgsc.go.cr. The main content is organized into four sections, each with an icon and a text block:

- Section 1:** De conformidad con el Transitorio V de la Ley Marco de Empleo Público, la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), facilita un registro de elegibles para el régimen estatutario.
- Section 2:** El Registro único de elegibles, está ubicado en la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP).
- Section 3:** Su uso es de carácter consultivo para las personas que lo conforman, mostrando únicamente la información de quien realiza la búsqueda (esto por motivos de seguridad, confidencialidad en el manejo de la información y protección de datos de los usuarios).
- Section 4:** Las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) del Régimen de Servicio Civil (RSC) que requieran obtener información de ese Registro, continuarán con el procedimiento que a la fecha se ha realizado y deberán seguir utilizando los sistemas informáticos puestos a su disposición.

At the bottom of the page, there is a warning icon and the text: "No comparta datos sensibles con medios sospechosos. La DGSC no solicita datos personales ni laborales al funcionariado público."



3. Que, este Despacho de Fiscalización tiene conocimiento que en las bases de concursos para puestos nivel profesional, sea Jefe y Director Municipal se indicó en su numeral IV Proceso de Evaluación lo siguiente:

*“Para la selección del postulante, después del cierre de recepción de las ofertas se procederá a realizar el análisis de los requisitos solicitados y posteriormente se convocará a quienes cumplan con éstos, a la aplicación de la PRUEBA -TECNICA, PRUBA PSICOMÉTRICA Y LA ENTREVISTA DE PERSONAL, según corresponda. Los **funcionarios con fecha de ingreso antes del 10 de marzo del 2023 NO deberán realizar las entrevistas anteriores según lo indica la Ley Marco Empleo Público en el TRANSITORIO V-**”*

*“Procedimiento de reclutamiento y selección: El procedimiento de reclutamiento y selección, derivado de los artículos 13 y 14, se aplicará a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, que ingresen a laborar por primera vez en los doce meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.*

*Las personas servidoras públicas que, antes de la entrada en vigencia de la presente ley, formen parte de registros de elegibles con nombramientos de forma interina, no serán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley.”* Lo destacado con negrita no es del original.

4. Que, considerando lo señalado en las bases del concurso respecto a que los funcionarios con fecha de ingreso anterior al 10 de marzo de 2023 no deberán realizar las entrevistas indicadas, con fundamento en el Transitorio V de la Ley Marco de Empleo Público, no se hace mención ni se establece como requisito que, para la aplicación de dicha exención, los funcionarios deban figurar previamente en el registro de elegibles institucional creado para el respectivo proceso de reclutamiento y selección.
5. Que, conforme se desprende de las bases de los concursos para puestos de nivel profesional, Jefatura y Dirección Municipal, específicamente en el numeral IV Proceso de Evaluación, se establece la aplicación de dos rúbricas diferenciadas, cada una con criterios de evaluación distintos, sin que se observe una justificación técnica, objetiva ni razonable que sustente la separación de los oferentes según la fecha de ingreso, esto es, entre funcionarios con ingreso anterior al 10 de marzo de 2023 y aquellos con ingreso a partir de dicha fecha.

Nótese que existen diferenciaciones entre ambas rúbricas, reflejadas en la asignación de ponderaciones a criterios tales como el nivel académico (10% versus 20%), la experiencia (25% versus 30%) y la evaluación del desempeño (10% versus 20%), lo



cual evidencia un presunto favorecimiento hacia los candidatos con fecha de ingreso anterior al 10 de marzo de 2023; diferenciación carente de respaldo técnico y jurídico que favorece a un grupo específico de oferentes, en detrimento del principio de igualdad de trato y del criterio de mérito que debe regir los concursos internos.

<p><b>Criterios de Evaluación del concurso para funcionarios con fecha de ingreso a partir del 10 de marzo del 2023:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>FACTOR</th> <th>PUNTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nivel académico</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Experiencia</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Prueba técnica</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Entrevista de Recursos Humanos</td> <td>05%</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de Desempeño</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Pruebas psicométricas</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Supervisión personal</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Nivel Académico:</b> (requisitos que exige el puesto a nivel educativo) máximo porcentaje al que tiene el requisito que solicita el puesto, de lo contrario es inadmisibile.</p> <p><b>Experiencia:</b> La "experiencia mínima del ejercicio" estará determinada de la siguiente manera:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>MÁS DE 4 AÑOS</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>MAS DE 5 AÑOS</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Evaluación de Desempeño:</b></p>	FACTOR	PUNTAJE	Nivel académico	10%	Experiencia	25%	Prueba técnica	20%	Entrevista de Recursos Humanos	05%	Evaluación de Desempeño	10%	Pruebas psicométricas	20%	Supervisión personal	10%	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	MÁS DE 4 AÑOS	15%	MAS DE 5 AÑOS	25%	<p><b>Criterios de Evaluación del concurso para funcionarios con fecha de ingreso antes del 10 de marzo del 2023:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>FACTOR</th> <th>PUNTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nivel académico</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Experiencia</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Reconocimientos por años servidos</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de Desempeño</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Supervisión personal</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>100%</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Nivel Académico:</b> (requisitos que exige el puesto a nivel educativo) máximo porcentaje al que tiene el requisito que solicita el puesto, de lo contrario es inadmisibile.</p> <p><b>Experiencia:</b> La "experiencia mínima del ejercicio" estará determinada de la siguiente manera:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>MÁS DE 4 AÑOS</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>MAS DE 5 AÑOS</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Evaluación de Desempeño:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Este se evaluará de acuerdo con lo obtenido en la última evaluación.</li> </ul> <p>Si obtuvo una nota de:</p>	FACTOR	PUNTAJE	Nivel académico	20%	Experiencia	30%	Reconocimientos por años servidos	20%	Evaluación de Desempeño	20%	Supervisión personal	10%	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	MÁS DE 4 AÑOS	20%	MAS DE 5 AÑOS	30%
FACTOR	PUNTAJE																																								
Nivel académico	10%																																								
Experiencia	25%																																								
Prueba técnica	20%																																								
Entrevista de Recursos Humanos	05%																																								
Evaluación de Desempeño	10%																																								
Pruebas psicométricas	20%																																								
Supervisión personal	10%																																								
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>																																								
MÁS DE 4 AÑOS	15%																																								
MAS DE 5 AÑOS	25%																																								
FACTOR	PUNTAJE																																								
Nivel académico	20%																																								
Experiencia	30%																																								
Reconocimientos por años servidos	20%																																								
Evaluación de Desempeño	20%																																								
Supervisión personal	10%																																								
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>																																								
MÁS DE 4 AÑOS	20%																																								
MAS DE 5 AÑOS	30%																																								

<ul style="list-style-type: none"> <li>Este se evaluará de acuerdo con lo obtenido en la última evaluación.</li> </ul> <p>Si obtuvo una nota de:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Criterio Nota</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Insuficiente/ Regular (1-69)</td> <td>2.5%</td> </tr> <tr> <td>Bueno (70-84)</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Muy bueno (85-94)</td> <td>7.5%</td> </tr> <tr> <td>Excelente (95-100)</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>	Criterio Nota	Porcentaje	Insuficiente/ Regular (1-69)	2.5%	Bueno (70-84)	5%	Muy bueno (85-94)	7.5%	Excelente (95-100)	10%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Criterio Nota</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Insuficiente/ Regular (1-69)</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Bueno (70-84)</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Muy bueno (85-94)</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Excelente (95-100)</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Criterio Nota	Porcentaje	Insuficiente/ Regular (1-69)	5%	Bueno (70-84)	10%	Muy bueno (85-94)	15%	Excelente (95-100)	20%
Criterio Nota	Porcentaje																				
Insuficiente/ Regular (1-69)	2.5%																				
Bueno (70-84)	5%																				
Muy bueno (85-94)	7.5%																				
Excelente (95-100)	10%																				
Criterio Nota	Porcentaje																				
Insuficiente/ Regular (1-69)	5%																				
Bueno (70-84)	10%																				
Muy bueno (85-94)	15%																				
Excelente (95-100)	20%																				



La incorporación del rubro “Reconocimiento por años servidos” afecta directamente la equidad del proceso en varios niveles relevantes desde la óptica de control interno y principios de la función pública, dado que se aplica únicamente a oferentes que ingresaron con fecha anterior al 10 de marzo de 2023 sin que conste un fundamento técnico y jurídico que le avale, tal como se muestra seguidamente:

De 1 a 2 años	10%
De 2 a 3 años	15%
Más 3 años	20%

**POR TANTO**, esta Unidad de Fiscalización advierte y pone en conocimiento de la Alcaldía Municipal y Jefatura del Departamento de Recursos Humanos los riesgos de incumplimiento a los principios de control interno, así como a requerimientos técnicos y legales, asociados al proceso de evaluación de los candidatos que participan en los concursos internos.

En particular, se identifican debilidades en la definición y aplicación de las ponderaciones asignadas a criterios tales como el nivel académico, la experiencia y la evaluación del desempeño, las cuales generan una afectación al principio de igualdad de trato y al criterio de mérito, en tanto favorecen a candidatos con fecha de ingreso anterior al 10 de marzo de 2023, sin que se aporte una justificación técnica, objetiva y razonable que respalde dicha diferenciación.

Por cuanto, se evidencia la necesidad de unificar la aplicación de una sola rúbrica de evaluación para todos los oferentes que participan en los concursos internos, de manera que los criterios y ponderaciones asociados al nivel académico, la experiencia y la evaluación del desempeño sean definidos y aplicados en condiciones de igualdad, independientemente de la fecha de ingreso a la municipalidad. La existencia de rúbricas diferenciadas, sin una justificación técnica, objetiva y razonable, incrementa el riesgo de trato desigual y posible favorecimiento, y debilita el principio de mérito que debe regir los procesos de selección.

De igual forma, la Administración debe asegurar la idoneidad de los candidatos que aspiren a ser nombrados en cargos en propiedad, garantizando que en el expediente de cada oferente conste evidencia documentada de la realización previa de las pruebas técnicas, psicométricas y entrevistas correspondientes, como condición para la eventual aplicación de exenciones contenida en el transitorio V de la Ley Marco de empleo público.



En ese sentido, **resulta indispensable que se encuentre debidamente documentado, por parte del Departamento de Recursos Humanos, que los candidatos a los cuales se les aplique la exención contemplada en el transitorio que nos ocupa figuraron previamente en el registro de elegibles que se encontraba vigente antes de la entrada en vigor de la ley y dentro del período de validez para el cual fue creado; de lo contrario, y en observancia de los principios de legalidad, transparencia y trazabilidad, todos aquellos que no figuren en dicho registro deberán someterse a la totalidad de las evaluaciones previstas en el proceso**

Lo anterior conlleva riesgos relevantes para el Sistema de Control Interno Institucional, en tanto la eventual aplicación de exenciones o asignación de puntajes a candidatos que no figuren en un registro de elegibles debidamente conformado y documentado podría derivar en incumplimientos al principio de legalidad, así como en una afectación a la objetividad, trazabilidad y transparencia del proceso de evaluación. Esta situación incrementa el riesgo de trato desigual entre los oferentes, debilita el criterio de mérito que debe regir los concursos internos y expone a la Administración a posibles cuestionamientos administrativos, sobre presuntos favorecimientos, impugnaciones o eventuales responsabilidades, además de afectar la confiabilidad y credibilidad de los procesos de gestión del recurso humano.

Finalmente, se recuerda que el servicio preventivo de advertencia constituye un insumo técnico para la toma de decisiones administrativas, sin carácter vinculante, correspondiendo la adopción de la decisión final y sus eventuales consecuencias al jerarca competente. No obstante, y en observancia de los principios de rendición de cuentas y responsabilidad administrativa, se recomienda que la Alcaldía Municipal y la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos documenten de manera íntegra, clara, suficiente y verificable el análisis efectuado respecto de las advertencias comunicadas, consignando los criterios técnicos y jurídicos que sustenten su acogimiento o rechazo, como mecanismo para fortalecer la transparencia, la eficacia y la confiabilidad del sistema de control interno institucional.

Para finalizar, se le recuerda que, la Administración Activa es la responsable de direccionar la gestión de la organización, llevar a cabo el proceso administrativo (planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, básicamente) y asumir las consecuencias por sus acciones u omisiones derivadas de administrar.

Lic Melvin Cortes Mora  
AUDITOR INTERNO

Licda. Yessi Arce Arroyo  
PROFESIONAL EN AUDITORIA