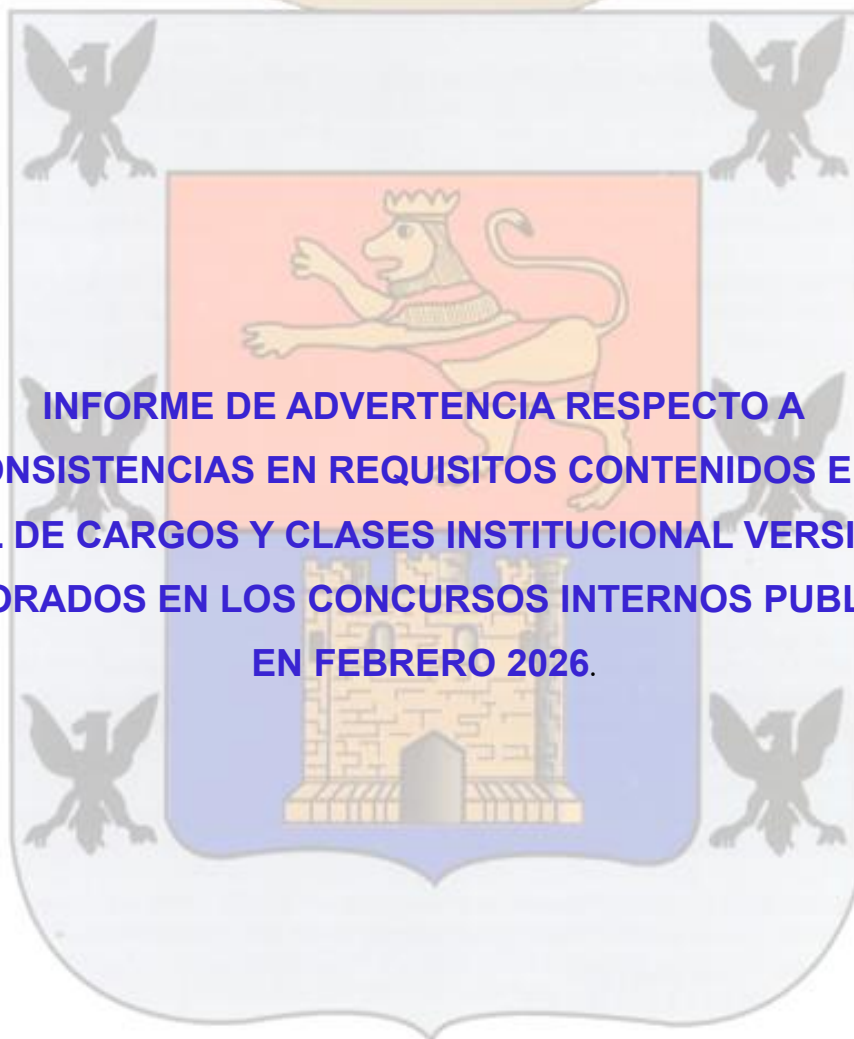




**MUNICIPALIDAD DE CARTAGO**  
**AUDITORÍA INTERNA**



**INFORME DE ADVERTENCIA RESPECTO A  
INCONSISTENCIAS EN REQUISITOS CONTENIDOS EN EL  
MANUAL DE CARGOS Y CLASES INSTITUCIONAL VERSIÓN 2025  
INCORPORADOS 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: **“INCONSISTENCIAS EN REQUISITOS CONTENIDOS EN EL MANUAL DE CARGOS Y CLASES INSTITUCIONAL VERSIÓN 2025 INCORPORADOS EN LOS CONCURSOS INTERNOS PUBLICADOS EN FEBRERO 2026”** conforme se detalla a continuación:

1. Que, El Manual de Cargos y Clases Institucional constituye un instrumento técnico-administrativo cuya aprobación corresponde exclusivamente al Concejo Municipal, mediante acuerdo, a partir de una propuesta elaborada por la Administración Activa. En consecuencia, cualquier modificación, actualización o aplicación debe ajustarse estrictamente a la versión vigente debidamente aprobada por dicho órgano colegiado, en observancia de los principios de legalidad y jerarquía normativa.
2. Que, mediante acuerdo municipal contenido en el artículo 1° del Acta N°105-2025 de sesión Extraordinaria celebrada el 05 de setiembre de 2025, el Concejo Municipal aprobó el oficio **AM-INF-294-2025** mediante el cual la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos remite el Manual de Puestos Institucional 2025, donde se consignó que *“...es un instrumento que define las actividades de los cargos, condiciones organizacionales, entre otros, tales como responsabilidades, competencias y requisitos. Su implementación es de suma importancia porque nos permitirá: clarificar roles y así como responsabilidades, de cada colaborador que podrá conocer sobre sus deberes, lo que mejorará la eficiencia y la productividad, permitiendo mejorar la gestión en materia de recursos humanos en los procesos de la selección de personal, capacitación y evaluación del desempeño de los colaboradores de esta corporación municipal, asegurando que contemos con el talento adecuado para cumplir con los objetivos institucionales, fomentando la transparencia y la rendición de cuentas a su vez al establecer claramente las actividades de los cargos y responsabilidades, para la toma de decisiones. Otro pilar importante, es que contribuirá a una gestión más transparente, de cara a fortalecer tanto la confianza de nuestros colaboradores, así como de la ciudadanía cartaginesa.”*
3. Que el citado manual institucional, establece respecto a sus usos y actualización, así como, revisión y actualización:

### Usos y actualización del manual de puestos

El Manual de puestos se podrá utilizar en los siguientes procesos:

- Reclutamiento y Selección: permite que los procesos sean objetivos y transparentes, ya que se destacan las personas candidatas que cuentan con las características y competencias requeridas para el cargo.



## Revisión y actualización del Manual de Puestos

Corresponde a Recursos Humanos, en coordinación con las jefaturas de la organización, revisar, adecuar y actualizar el presente Manual de puestos para garantizar que su contenido responda siempre a la realidad institucional y su uso y aplicación sea efectivo.

- 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, los cuales se detallan seguidamente:

Número Concurso	Nombre de la Plaza	Clase	Departamento
RH-CI-01-2026	Profesional Area Financiera	Profesional Municipal 1	Area Administrativa Financiera
RH-CI-02-2026	Asistente Administrativo 2	Administrativo Municipal 2	Mercado Municipal
RH-CI-03-2026	Asistente Administrativo 3	Administrativo Municipal 3	Tesorería Municipal
RH-CI-04-2026	Ayudante	Operario Municipal 2	Caminos y Calles
RH-CI-05-2026	Supervisor de servicios de recolección	Coordinador Municipal 1	Recolección de Basura
RH-CI-06-2026	Operario de equipo pesado	Operario de equipo municipal 2	Parques y Obras de Ornato
RH-CI-07-2026	Operario de equipo pesado	Operario de equipo municipal 2	Alcantarillado Sanitario
RH-CI-08-2026	Operario de equipo pesado	Operario de equipo municipal 2	Caminos y Calles
RH-CI-09-2026	Operario de Equipo pesado	Operario de Equipo Municipal 2	Recolección de Basura
RH-CI-10-2026	Operario de Equipo pesado	Operario de Equipo Municipal 2	Recolección de Basura
RH-CI-11-2026	Operario de Equipo pesado	Operario de Equipo Municipal 2	Recolección de Basura
RH-CI-12-2026	Operario de Equipo pesado	Operario de Equipo Municipal 2	Recolección de Basura
RH-CI-13-2026	Operario de Equipo pesado	Operario de Equipo Municipal 2	Recolección de Basura
RH-CI-14-2026	Operario de Equipo pesado	Operario de Equipo Municipal 2	Recolección de Basura
RH-CI-15-2026	Operario de Equipo pesado	Operario de Equipo Municipal 2	Recolección de Basura
RH-CI-16-2026	Operario de Equipo pesado	Operario de Equipo Municipal 2	Caminos y Calles
RH-CI-17-2026	Chofer de equipo liviano	Operario de equipo municipal 1	Area de Acueductos
RH-CI-18-2026	Jefe de Proveeduría	Profesional Municipal 2	Proveeduría
RH-CI-19-2026	Jefe de Contabilidad	Profesional Municipal 3	Contabilidad
RH-CI-20-2026	Profesional Ingeniero	Profesional Municipal 1	Caminos y Calles
RH-CI-21-2026	Profesional Cartografía	Profesional Municipal 1	Dirección de Urbanismo
RH-CI-22-2026	Coordinador de Higiene	Coordinador Municipal 2	Aseo de Vías
RH-CI-23-2026	Coordinador de Transportes	Coordinador Municipal 2	Transportes
RH-CI-24-2026	Coordinador de Parques y Areas de Juego	Coordinador Municipal 2	Parques y Obras de Ornato
RH-CI-25-2026	Asistente Administrativo 2	Administrativo Municipal 2	Actualización de Datos
RH-CI-26-2026	Jefe en promoción social	Profesional Municipal 2	Área Social
RH-CI-27-2026	Director de área tecnologías de información y comunicación	Director Municipal	Área de TIC
RH-CI-28-2026	Director de Área de Planeamiento	Director Municipal	Área Planeamiento
RH-CI-29-2026	Ingeniero Civil	Profesional Municipal 1	Caminos y Calles
RH-CI-30-2026	Ingeniero Civil	Profesional Municipal 1	Unidad Técnica de Gestión Vial
RH-CI-31-2026	Ingeniero en Electrónica (Automatización y Telemetría)	Profesional Municipal 1	Área de Acueductos
RH-CI-32-2026	Inspector municipal	Administrativo Municipal 2	Dirección de Urbanismo
RH-CI-33-2026	Inspector Municipal	Administrativo Municipal 2	Patentes y Tarifas
RH-CI-34-2026	Inspector Municipal	Administrativo Municipal 2	Estacionómetros
RH-CI-35-2026	Inspector Municipal	Administrativo Municipal 2	Comercial
RH-CI-36-2026	Inspector Municipal	Administrativo Municipal 2	Estacionómetros
RH-CI-37-2026	Inspector Municipal	Administrativo Municipal 2	Cobro Administrativo
RH-CI-38-2026	Inspector Municipal	Administrativo Municipal 2	Unidad Técnica de Gestión Vial
RH-CI-39-2026	Inspector Municipal	Administrativo Municipal 2	Unidad Técnica de Gestión Vial
RH-CI-40-2026	Técnico de Plataforma de Servicios	Técnico Municipal 1	Plataforma de Servicios
RH-CI-41-2026	Operario de Equipo especial	Operario de Equipo Municipal 3	Caminos y Calles
RH-CI-42-2026	Perito	Técnico Municipal 2	Bienes Inmuebles
RH-CI-43-2026	Perito	Técnico Municipal 2	Bienes Inmuebles
RH-CI-44-2026	Asistente Administrativo 2	Administrativo Municipal 2	Área Administrativa Financiera
RH-CI-45-2026	Asistente Administrativo 2	Administrativo Municipal 2	Almacen Municipal
RH-CI-46-2026	Asistente Administrativo de Recursos Humanos	Administrativo Municipal 2	Recursos Humanos
RH-CI-47-2026	Supervisor de Inspector de Cobro	Técnico Municipal 1	Cobro Administrativo
RH-CI-48-2026	Ujier	Operario Municipal 2	Secretaria general



5. Que, mediante oficio número RH-126-2026 fechada 23 de febrero de 2026, la Licda. Ivonne Navarro Martínez procede a realizar aclaración a los funcionarios municipales respecto al requisito legal incorporado en los concursos internos, específicamente al relacionado con la Licencia de Conducir.
6. Que, considerando lo aprobado por el Concejo Municipal en el citado manual, la publicación de concursos internos, así como, los requisitos, sean estos: Formación Académica y Requisito Legal, incorporados en estos, este Despacho Auditor logró identificar las siguientes inconsistencias:
  - a. Respecto al concurso interno N°RH-CI-47-2025 correspondiente a “Supervisor de Inspector de Cobro” bajo la clase “Técnico Municipal 1”, se determinó que, si bien dicha plaza se encuentra incorporada en el citado Manual (página 155) tal como se denota seguidamente:

Nombre del cargo
Supervisor de Inspectores de Cobros
<p><b>Actividades del cargo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisar y coordinar al equipo de inspectores de cobro, asegurando que las actividades de fiscalización, notificación, recuperación de deuda y gestión administrativa se realicen conforme a los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</li> <li>2. Asignar tareas de campo al personal de inspección de cobros, distribuyendo zonas y casos de acuerdo con las prioridades y carga laboral del equipo.</li> <li>3. Verificar, analizar y corregir los informes e instrumentos de trabajo utilizados por los inspectores, asegurando la precisión en los datos y el cumplimiento de plazos.</li> <li>4. Controlar las boletas de notificación entregadas al personal de campo, llevando un registro ordenado que permita dar seguimiento a cada caso.</li> <li>5. Colaborar en la elaboración de informes técnicos y administrativos sobre la gestión de cobros, incluyendo el análisis de recuperación de cartera morosa, sanciones aplicadas, intereses y seguimiento de los casos.</li> <li>6. Atender consultas del público relacionadas con procesos de cobro, ya sea de manera presencial, telefónica o por correo electrónico, brindando respuestas claras y conforme a la normativa vigente.</li> <li>7. Informar a la jefatura o Dirección sobre situaciones irregulares o anómalas detectadas en el proceso de cobro, recomendando acciones correctivas.</li> <li>8. Participar en la mejora continua de los procesos de cobro, formulando propuestas técnicas y metodológicas que optimicen la eficiencia del servicio.</li> <li>9. Ejecutar otras tareas de carácter administrativo o técnico, asignadas por la jefatura del departamento, en el marco del proceso de cobros municipales.</li> </ol>

En el oficio número RH-719-2025 fechado 28 de agosto del 2025 suscrito por la Licda. Ivonne Martínez Vargas, Jefe del Departamento de Recursos Humanos con asunto “JUSTIFICACION PLAZAS 2026” y aprobado por el Concejo Municipal como parte del Presupuesto Ordinario del periodo 2026 según consta en el artículo 2 del Acta N°105-2025 sesión celebrada el 05 de setiembre de 2025, únicamente se incorporó en el punto 3 sobre Cambios de Nomenclatura, en el programa I, II y III para esa clase “Técnico Municipal 1”:



### 3. Cambios de Nomenclatura, en el programa I, II y III:

PUESTOS ACTUALES	CLASE	PUESTOS PROPUESTO	CLASE	ABREVIATURA
Supervisor de Inspectores	FA3	Supervisor de Inspectores	Técnico Municipal 1	TM1
Supervisor de Inspectores	FA3	Supervisor de Inspectores	Técnico Municipal 1	TM1

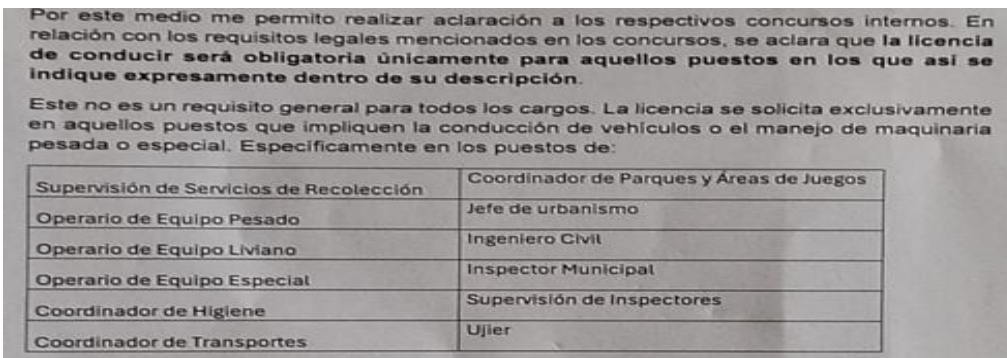
Por cuanto, no consta que el Concejo Municipal haya aprobado formalmente la creación, incorporación o reconocimiento del puesto denominado “Supervisor de Inspector de Cobro”, la eventual continuidad del citado concurso, sin su previa corrección, representa un riesgo institucional relevante y una vulneración al sistema de control interno institucional, al sustentarse en un puesto carente de respaldo formal del Jearca Institucional competente, con la consecuente exposición a incumplimientos del principio de legalidad, posibles vicios de nulidad del procedimiento, impugnaciones administrativas y eventuales responsabilidades para la Administración Activa.

- b. Respecto a los concursos números RH-CI-02-2026, RH-CI-25-2026, RH-CI-32-2026, RH-CI-33-2026, RH-CI-34-2026, RH-CI-35-2026, RH-CI-36-2026, RH-CI-37-2026, RH-CI-38-2026, RH-CI-39-2026, RH-CI-44-2026, RH-CI-45-2026 y RH-CI-46-2026, todos correspondientes a la clase “Administrativo Municipal 2” donde se consignó como requisito legal:

**Requisito Legal:**

- Licencia de conducir vigente, correspondiente al tipo de vehículo que deba operar según las tareas del puesto.

La Jefatura del Departamento de Recursos Humanos en su oficio RH-126-2026 hace la aclaración respecto al requisito legal relacionado con la Licencia de conducir, que



Sin embargo, el Manual de Cargos y Clases de la Municipalidad de Cartago vigente (versión 2025) no incorporó ni consideró lo aclarado en el oficio RH-126-2026, dejando la aplicación del requisito legal de licencia de conducir a la interpretación del Departamento de Recursos Humanos, sin que dicho instrumento lo establezca como optativo ni defina de manera expresa el tipo de licencia exigible para el respectivo cargo. En consecuencia, no resulta técnica ni jurídicamente viable instruir a los oferentes para que revisen detalladamente la descripción del puesto y los requisitos específicos de cada concurso a fin de determinar su aplicación, por cuanto el instrumento normativo municipal carece de una regulación clara, objetiva y expresa al respecto.

Esta situación debilita el sistema de control interno institucional, vulnera los principios de legalidad, igualdad de trato y objetividad que rigen los procesos de selección de personal, y genera un riesgo institucional significativo, al propiciar la aplicación discrecional de requisitos, posibles favorecimientos indebidos, eventuales vicios de nulidad del procedimiento, impugnaciones administrativas y la eventual atribución de responsabilidades a la Administración Activa, todo ello sin contar con autorización expresa del Jerarca Institucional competente.

- c. Respecto a los concursos números RH-CI-27-2026 y RH-CI-28-2026 correspondientes a la clase “Director de Area” donde se consignó como requisito legal:

**Requisito Legal:**

- Incorporación al Colegio Profesional en caso de que se requiera
- Licencia de conducir, vigente en caso de que se requiera.



La Jefatura del Departamento de Recursos Humanos en su oficio RH-126-2026 hace la aclaración respecto al requisito legal relacionado con la Licencia de conducir, que:

Por este medio me permito realizar aclaración a los respectivos concursos internos. En relación con los requisitos legales mencionados en los concursos, se aclara que la licencia de conducir será obligatoria únicamente para aquellos puestos en los que así se indique expresamente dentro de su descripción.

Este no es un requisito general para todos los cargos. La licencia se solicita exclusivamente en aquellos puestos que impliquen la conducción de vehículos o el manejo de maquinaria pesada o especial. Específicamente en los puestos de:

Supervisión de Servicios de Recolección	Coordinador de Parques y Áreas de Juegos
Operario de Equipo Pesado	Jefe de urbanismo
Operario de Equipo Liviano	Ingeniero Civil
Operario de Equipo Especial	Inspector Municipal
Coordinador de Higiene	Supervisión de Inspectores
Coordinador de Transportes	Ujier

Sin embargo, el Manual de Cargos y Clases de la Municipalidad de Cartago vigente (versión 2025), no incorporó ni consideró lo aclarado en el oficio RH-126-2026, dejando la aplicación de dicho requisito legal de licencia de conducir a la interpretación del Departamento de Recursos Humanos. En consecuencia, no resulta técnica ni jurídicamente viable instruir a los oferentes para que revisen detalladamente la descripción del puesto y los requisitos específicos de cada concurso para determinar su aplicación, por cuanto el instrumento normativo municipal carece de una regulación expresa al respecto.

Adicionalmente, respecto al requisito legal de incorporación al Colegio Profesional respectivo, el cual constituye una exigencia de orden legal a nivel nacional cuando así lo disponen las leyes especiales de cada profesión, el Manual de Clases y Cargos de la Municipalidad de Cartago vigente no definió ni precisó en cuáles cargos resulta obligatoria dicha incorporación, ni bajo qué supuestos debe exigirse. Esta ausencia de regulación específica deja su aplicación a la interpretación del Departamento de Recursos Humanos.

Ambas inconsistencias debilitan el sistema de control interno institucional y vulnera los principios de legalidad, igualdad de trato y objetividad que rigen los procesos de selección de personal, generando un riesgo institucional significativo, al propiciar la aplicación discrecional de requisitos legales, posibles favorecimientos indebidos, eventuales vicios de nulidad del procedimiento, impugnaciones administrativas y la eventual atribución de



responsabilidades a la Administración Activa, todo ello sin contar con autorización expresa del Jerarca Institucional competente.

- d. Respecto a los concursos números RH-CI-17-2026, RH-CI-06-2026, RH-CI-07-2026, RH-CI-08-2026, RH-CI-09-2026, RH-CI-10-2026, RH-CI-11-2026, RH-CI-12-2026, RH-CI-13-2026, RH-CI-14-2026, RH-CI-15-2026, RH-CI-16-2026, RH-CI-41-2026, RH-CI-04-2026, y RH-CI-48-2026, correspondientes a las clases “Operario de Equipo Municipal 1”, Operario de Equipo Municipal 2”, “Operario de Equipo Municipal 3” y “Operario Municipal 2” donde se consignó como requisito legal:

**Requisito Legal:**

- Poseer licencia para conducir del tipo B o del tipo D o E, según corresponda el puesto.

La Jefatura del Departamento de Recursos Humanos en su oficio RH-126-2026 hace la aclaración respecto al requisito legal relacionado con la Licencia de conducir, que

Por este medio me permito realizar aclaración a los respectivos concursos internos. En relación con los requisitos legales mencionados en los concursos, se aclara que la licencia de conducir será obligatoria únicamente para aquellos puestos en los que así se indique expresamente dentro de su descripción.

Este no es un requisito general para todos los cargos. La licencia se solicita exclusivamente en aquellos puestos que impliquen la conducción de vehículos o el manejo de maquinaria pesada o especial. Específicamente en los puestos de:

Supervisión de Servicios de Recolección	Coordinador de Parques y Áreas de Juegos
Operario de Equipo Pesado	Jefe de urbanismo
Operario de Equipo Liviano	Ingeniero Civil
Operario de Equipo Especial	Inspector Municipal
Coordinador de Higiene	Supervisión de Inspectores
Coordinador de Transportes	Ujier

Sin embargo, en primera instancia, el Manual de Cargos y Clases de la Municipalidad de Cartago vigente (versión 2025) no incorporó ni consideró lo aclarado en el oficio RH-126-2026, dejando la aplicación del requisito legal del tipo de licencia de conducir a la interpretación del Departamento de Recursos Humanos; adicionalmente, dicho instrumento no define ni permite distinguir de manera clara y objetiva el tipo de licencia de conducir requerido para el respectivo cargo.

En consecuencia, no resulta técnica ni jurídicamente viable instruir a los oferentes para que revisen detalladamente la descripción del puesto y los requisitos específicos de cada concurso a fin de determinar su aplicación,



por cuanto el instrumento normativo municipal carece de una regulación expresa que permita identificar de forma precisa el tipo de licencia exigible.

Esta situación debilita el sistema de control interno institucional y genera un riesgo institucional significativo, al propiciar la aplicación discrecional de requisitos, posibles favorecimientos indebidos, eventuales vicios de nulidad del procedimiento, impugnaciones administrativas y la eventual atribución de responsabilidades a la Administración Activa, todo ello sin contar con autorización expresa del Jerarca Institucional competente

- e. Respecto a los concursos números RH-CI-01-2026, RH-CI-20-2026 , RH-CI-21-2026 , RH-CI-29-2026 , RH-CI-30-2026 , RH-CI-31-2026 , RH-CI-18-2026 , RH-CI-26-2026 y RH-CI-19-2026 correspondientes a las clases “Profesional Municipal 1”, Profesional Municipal 2” y “Profesional Municipal 3” y “Operario Municipal 2” se indicó como requisito legal:

**Requisito Legal:**

- Incorporación al Colegio Profesional en caso de que se requiera
- Licencia de conducir, vigente en caso de que se requiera.

La Jefatura del Departamento de Recursos Humanos en su oficio RH-126-2026 hace la aclaración respecto al requisito legal relacionado con la Licencia de conducir, que:

Por este medio me permito realizar aclaración a los respectivos concursos internos. En relación con los requisitos legales mencionados en los concursos, se aclara que la licencia de conducir será obligatoria únicamente para aquellos puestos en los que así se indique expresamente dentro de su descripción.

Este no es un requisito general para todos los cargos. La licencia se solicita exclusivamente en aquellos puestos que impliquen la conducción de vehículos o el manejo de maquinaria pesada o especial. Específicamente en los puestos de:

Supervisión de Servicios de Recolección	Coordinador de Parques y Áreas de Juegos
Operario de Equipo Pesado	Jefe de urbanismo
Operario de Equipo Liviano	Ingeniero Civil
Operario de Equipo Especial	Inspector Municipal
Coordinador de Higiene	Supervisión de Inspectores
Coordinador de Transportes	Ujier

Sin embargo, el Manual de Cargos y Clases de la Municipalidad de Cartago vigente (versión 2025), no incorporó ni consideró lo aclarado en el oficio RH-126-2026, dejando la aplicación de dicho requisito legal de licencia de conducir a la interpretación del Departamento de Recursos Humanos. En consecuencia, no resulta técnica ni jurídicamente viable instruir a los

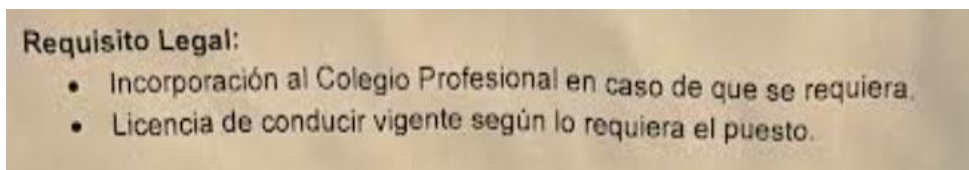


oferentes para que revisen detalladamente la descripción del puesto y los requisitos específicos de cada concurso para determinar su aplicación, por cuanto el instrumento normativo municipal carece de una regulación expresa al respecto.

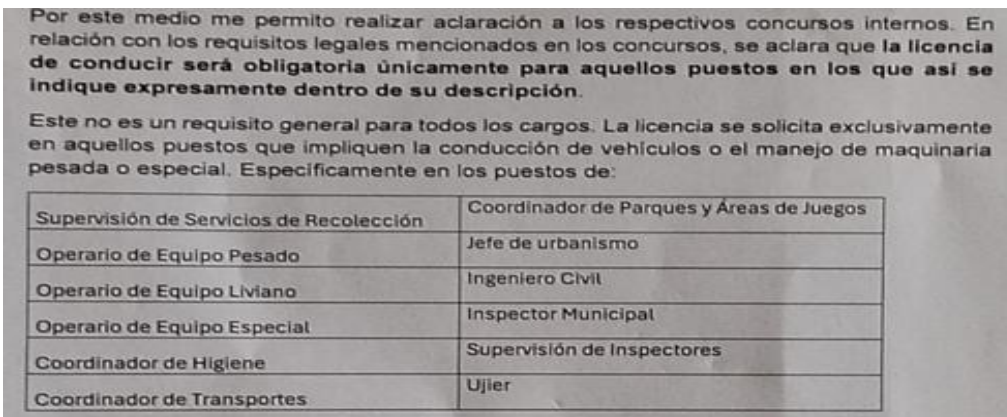
Adicionalmente, respecto al requisito legal de incorporación al Colegio Profesional respectivo, el cual constituye una exigencia de orden legal a nivel nacional cuando así lo disponen las leyes especiales de cada profesión, el Manual de Clases y Cargos de la Municipalidad de Cartago vigente no definió ni precisó en cuáles cargos resulta obligatoria dicha incorporación, ni bajo qué supuestos debe exigirse. Esta ausencia de regulación específica deja su aplicación a la interpretación del Departamento de Recursos Humanos.

Ambas inconsistencias debilitan el sistema de control interno institucional y vulnera los principios de legalidad, igualdad de trato y objetividad que rigen los procesos de selección de personal, generando un riesgo institucional significativo, al propiciar la aplicación discrecional de requisitos legales, posibles favorecimientos indebidos, eventuales vicios de nulidad del procedimiento, impugnaciones administrativas y la eventual atribución de responsabilidades a la Administración Activa, todo ello sin contar con autorización expresa del Jeraarca Institucional competente.

- f. Respecto a los concursos números RH-CI-40-2026 y RH-CI-47-2026 correspondientes a la clase “Técnico Municipal 1” se indicó como requisito legal:



La Jefatura del Departamento de Recursos Humanos en su oficio RH-126-2026 hace la aclaración respecto al requisito legal relacionado con la Licencia de conducir, que:



Sin embargo, el Manual de Cargos y Clases de la Municipalidad de Cartago vigente (versión 2025), no incorporó ni consideró lo aclarado en el oficio RH-126-2026, dejando la aplicación de dicho requisito legal de licencia de conducir a la interpretación del Departamento de Recursos Humanos. En consecuencia, no resulta técnica ni jurídicamente viable instruir a los oferentes para que revisen detalladamente la descripción del puesto y los requisitos específicos de cada concurso para determinar su aplicación, por cuanto el instrumento normativo municipal carece de una regulación expresa al respecto.

Adicionalmente, respecto al requisito legal de incorporación al Colegio Profesional respectivo, el cual constituye una exigencia de orden legal a nivel nacional cuando así lo disponen las leyes especiales de cada profesión, el Manual de Clases y Cargos de la Municipalidad de Cartago vigente no definió ni precisó en cuáles cargos resulta obligatoria dicha incorporación, ni bajo qué supuestos debe exigirse. Esta ausencia de regulación específica deja su aplicación a la interpretación del Departamento de Recursos Humanos.

Ambas inconsistencias debilitan el sistema de control interno institucional y vulnera los principios de legalidad, igualdad de trato y objetividad que rigen los procesos de selección de personal, generando un riesgo institucional significativo, al propiciar la aplicación discrecional de requisitos legales, posibles favorecimientos indebidos, eventuales vicios de nulidad del procedimiento, impugnaciones administrativas y la eventual atribución de responsabilidades a la Administración Activa, todo ello sin contar con autorización expresa del Jerarca Institucional competente.



- g. Respecto a los concursos números RH-CI-42-2026 y RH-CI-43-2026 correspondientes a la clase “Técnico Municipal 2” se indicó como requisito legal:

**Requisito Legal:**

- Licencia de conducir vigente según lo requiera el puesto.

La Jefatura del Departamento de Recursos Humanos en su oficio RH-126-2026 hace la aclaración respecto al requisito legal relacionado con la Licencia de conducir, que:

Por este medio me permito realizar aclaración a los respectivos concursos internos. En relación con los requisitos legales mencionados en los concursos, se aclara que la licencia de conducir será obligatoria únicamente para aquellos puestos en los que así se indique expresamente dentro de su descripción.

Este no es un requisito general para todos los cargos. La licencia se solicita exclusivamente en aquellos puestos que impliquen la conducción de vehículos o el manejo de maquinaria pesada o especial. Específicamente en los puestos de:

Supervisión de Servicios de Recolección	Coordinador de Parques y Áreas de Juegos
Operario de Equipo Pesado	Jefe de urbanismo
Operario de Equipo Liviano	Ingeniero Civil
Operario de Equipo Especial	Inspector Municipal
Coordinador de Higiene	Supervisión de Inspectores
Coordinador de Transportes	Ujier

Sin embargo, el Manual de Cargos y Clases de la Municipalidad de Cartago vigente (versión 2025) no incorporó ni consideró lo aclarado en el oficio RH-126-2026, dejando la aplicación del requisito legal de licencia de conducir a la interpretación del Departamento de Recursos Humanos, sin que dicho instrumento lo establezca como optativo ni defina de manera expresa el tipo de licencia exigible para el respectivo cargo. En consecuencia, no resulta técnica ni jurídicamente viable instruir a los oferentes para que revisen detalladamente la descripción del puesto y los requisitos específicos de cada concurso a fin de determinar su aplicación, por cuanto el instrumento normativo municipal carece de una regulación clara, objetiva y expresa al respecto.

Dicha inconsistencia debilita el sistema de control interno institucional y vulnera los principios de legalidad, igualdad de trato y objetividad que rigen los procesos de selección de personal, generando un riesgo institucional significativo, al propiciar la aplicación discrecional de requisitos legales, posibles favorecimientos indebidos, eventuales vicios de nulidad del procedimiento, impugnaciones administrativas y la eventual atribución de



responsabilidades a la Administración Activa, todo ello sin contar con autorización expresa del Jerarca Institucional competente.

**POR TANTO**, esta Unidad de Fiscalización, en ejercicio de las competencias conferidas y con fundamento en el marco técnico-jurídico aplicable, advierte y pone en conocimiento del Concejo Municipal, la Alcaldía Municipal y la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, en su condición de responsables de la aprobación, aplicación, uso y actualización del Manual de Cargos y Clases Institucional, los riesgos institucionales identificados derivados de las inconsistencias advertidas entre dicho instrumento y los concursos internos publicados, las cuales debilitan el sistema de control interno, vulneran los principios de legalidad, igualdad de trato, objetividad y mérito que rigen los procesos de selección de personal, y exponen a la Administración Activa a eventuales vicios de nulidad de los procedimientos, impugnaciones administrativas y posibles responsabilidades administrativas.

Dichas inconsistencias se concentran en la inclusión y aplicación de requisitos legales en el Manual de Clases y Cargos Institucionales —tales como la licencia de conducir y la incorporación al Colegio Profesional respectivo— sin que dichos requisitos se encuentren debidamente regulados, definidos ni operacionalizados en el citado Manual, quedando su aplicación sujeta a interpretaciones discrecionales del Departamento de Recursos Humanos. Asimismo, se constató la publicación de concursos internos sustentados en denominaciones de puestos respecto de los cuales no se acreditó la aprobación formal por parte del Jerarca Institucional competente.

Se recuerda que el servicio preventivo de advertencia constituye un insumo técnico para la toma de decisiones administrativas, de carácter no vinculante, correspondiendo la adopción de la decisión final y sus eventuales consecuencias al jerarca competente. No obstante lo anterior, y en observancia de los principios de rendición de cuentas y responsabilidad administrativa, el Concejo Municipal, la Alcaldía Municipal y la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos deberán documentar de manera íntegra, clara, suficiente y verificable el análisis efectuado respecto de las advertencias comunicadas, consignando los criterios técnicos y jurídicos que fundamenten 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**