



INFORME N.º **DFOE-SOC-IF-00013-2018**

10 de setiembre, 2018

INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA
TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL Y ACERCA DEL
PROCESO DE NOMBRAMIENTOS Y REUBICACIÓN
DE FUNCIONARIOS EN EL MEP

2018

CONTENIDO

Resumen Ejecutivo	3
1. Introducción	5
ORIGEN DE LA AUDITORÍA.....	5
OBJETIVOS	5
ALCANCE	5
CRITERIOS DE AUDITORÍA	6
METODOLOGÍA APLICADA	6
GENERALIDADES ACERCA DEL OBJETO AUDITADO	7
MEJORAS IMPLEMENTADAS POR LA ADMINISTRACIÓN DURANTE LA AUDITORÍA	8
COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	8
SIGLAS.....	9
2. Resultados	9
TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL	9
Debilidades en la gestión transparente institucional.....	9
Carencia de información en el sitio web oficial del MEP.....	11
TRANSPARENCIA EN EL PROCESO DE NOMBRAMIENTOS INTERINOS DE FUNCIONARIOS DEL ESTRATO DOCENTE	13
Omisión del registro de elegibles para los nombramientos interinos mayores a 35 días del estrato docente.....	14
Debilidades en el modelo utilizado para los nombramientos interinos de docentes por 35 días o menos.....	15
TRANSPARENCIA EN EL PROCESO DE REUBICACIONES POR SALUD DE FUNCIONARIOS.....	16
Desactualización del procedimiento para las reubicaciones por salud de funcionarios.....	17
3. Conclusiones.....	18
4. Disposiciones	19
AL MASTER EDGAR MORA ALTAMIRANO EN SU CALIDAD DE MINISTRO DE EDUCACIÓN PÚBLICA O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO.	20
A LA LICDA. YAXINIA DÍAZ MENDOZA EN SU CALIDAD DE DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO.	21
5. Glosario	22
6. Referencias bibliográficas.....	23

Resumen Ejecutivo

¿QUÉ EXAMINAMOS?

La presente auditoría de carácter especial, tuvo como objetivo determinar si el Ministerio de Educación Pública (MEP) ha diseñado e implementado mecanismos efectivos que promuevan una gestión administrativa transparente, particularmente en el proceso de nombramientos y reubicaciones de funcionarios, de conformidad con el marco constitucional, legal y normativo aplicable. El alcance de la auditoría cubrió del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

La transparencia es la cualidad de ser abierto en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones. En ese sentido, la necesidad por la transparencia en la gestión pública, conlleva la obligación de actuar a derecho, con apertura y brindar información por los diferentes medios para que los sujetos interesados, conozcan las decisiones, acciones y resultados que correspondan, así como que retroalimenten con sus aportes esa gestión. Dentro de sus propósitos se tiene la satisfacción social y la lucha contra la corrupción.

En esa línea, se planteó la necesidad de evaluar los esfuerzos realizados por Administración del Ministerio de Educación Pública en materia de transparencia en la gestión institucional, y en los procesos de nombramientos y reubicaciones de funcionarios, con el propósito de identificar áreas de mejora a implementar. Al respecto, el MEP durante el año 2017 realizó 62 611 nombramientos de funcionarios, de los cuales 2 822 (5%) fueron en propiedad y 59 789 (95%) nombramientos interinos (NI). De estos últimos, el 80% (48 365) correspondieron a nombramientos de funcionarios del estrato propiamente docente.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

Una vez concluida la presente auditoría, se encontró que a pesar de que el MEP ha implementado acciones para promover y fortalecer la transparencia en la gestión institucional y particularmente en el proceso de nombramientos y reubicación de funcionarios, actualmente presenta debilidades, tales como no contar con una estrategia e indicadores de transparencia que fortalezcan la cultura organizacional, la ausencia de seguimiento de las acciones para promover la gestión transparente en la institución, y la no publicación en su sitio web oficial (www.mep.go.cr) de la información que establece el marco normativo (listado de funcionarios, planillas, planes estratégicos, viáticos, etc).

Por su parte, la Contraloría General encontró que en cuanto a los procesos de nombramientos interinos del estrato docente, por plazos mayores a 35 días en el 2017, estos se realizaron obviando el registro de elegibles de la Dirección General del Servicio Civil (DGSC), contrario a lo establecido en el Estatuto del Servicio Civil, sin que conste en la documentación analizada por el Órgano Contralor, justificación alguna al respecto. En este sentido, se determinó que durante el año 2017, la Dirección Recursos Humanos (DRH) del MEP realizó 5 255 nombramientos interinos del estrato docente citado, de los cuales el 10% (528), carecen de justificación que permitiera obviar dicho registro de elegibles.

Además, para los nombramientos interinos del estrato docente por periodos iguales o menores a 35 días, se determinó que no se han definido mecanismos de control para la recepción, manejo y selección de los candidatos de las Direcciones Regionales de Educación (DRE). Situación que genera a su vez debilidades que afectan la transparencia, el control interno y la seguridad razonable sobre el proceso de selección y nombramiento de los candidatos para dichos puestos, en el tanto, no se brinda certeza razonable acerca de la idoneidad del candidato seleccionado para el puesto.

Finalmente, se determinó que el proceso para tramitar reubicaciones laborales por salud a funcionarios, presenta debilidades tales como: el no establecimiento de la antigüedad máxima con la que aceptan las certificaciones médicas para reubicaciones nuevas, la no emisión de requisitos específicos para llevar a cabo el proceso establecido, la realización de actividades dentro del proceso que han sido eliminadas por otra normativa (impresión de acciones de personal).

¿QUÉ SIGUE?

Producto de las debilidades encontradas, el Órgano Contralor emite una serie de disposiciones al Ministro de Educación Pública, entre otras, para que diseñe, oficialice e implemente acciones concretas para el fortalecimiento, divulgación, seguimiento y mejora de la transparencia institucional, así como mecanismos de control y seguimiento respecto de la información que se publica en el sitio web oficial del MEP. También para que se diseñen, oficialicen e implementen mecanismos específicos de control, para la recepción, manejo y selección de los candidatos que poseen las DRE en los nombramientos interinos del estrato docente menores a 35 días.

Además, se dispuso a la Directora de Recursos Humanos del MEP para que diseñe, oficialice e implemente mecanismos de control para que los nombramientos interinos de docentes mayores a 35 días, se realicen a partir del registro de elegibles de la DGSC y para que se actualice el manual de procedimientos para las reubicaciones laborales por salud.

**DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA
ÁREA DE FISCALIZACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES**

**INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE
LA TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL Y ACERCA DEL
PROCESO DE NOMBRAMIENTOS Y REUBICACIÓN DE
FUNCIONARIOS EN EL MEP**

1. Introducción

ORIGEN DE LA AUDITORÍA

- 1.1. La transparencia es la cualidad de ser abierto en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones. En ese sentido, la necesidad por la transparencia en la gestión pública, conlleva la obligación de actuar a derecho, con apertura y brindar información por los diferentes medios para que los sujetos interesados, conozcan las decisiones, acciones y resultados que correspondan, así como que retroalimenten con sus aportes esa gestión. Dentro de sus propósitos se tiene la satisfacción social y la lucha contra la corrupción.
- 1.2. En razón de lo anterior, la Contraloría General de la República (CGR), incluyó como parte de sus objetivos en el Plan Estratégico 2013-2020, incrementar la transparencia propiciando el conocimiento ciudadano sobre la administración de la Hacienda Pública para favorecer el control y la rendición de cuentas.
- 1.3. Con ese propósito, se planteó la necesidad de evaluar los esfuerzos realizados por la administración del Ministerio de Educación Pública (MEP) en materia de transparencia en la gestión institucional, y en los procesos de nombramientos y reubicaciones de funcionarios, en procura de identificar áreas de mejora.

OBJETIVOS

- 1.4. Determinar si el MEP ha diseñado e implementado mecanismos efectivos que promuevan una gestión administrativa transparente, particularmente, en el proceso de nombramiento y reubicación de funcionarios, de conformidad con el marco constitucional, legal y normativo aplicable.

ALCANCE

- 1.5. La auditoría comprendió la verificación de las acciones ejecutadas por el MEP a nivel institucional, y, en particular, en el proceso de nombramientos y reubicaciones de funcionarios, para la promoción de una gestión administrativa transparente.
- 1.6. El periodo de análisis comprende desde el 1º de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, ampliándose en los casos en que se consideró necesario.

CRITERIOS DE AUDITORÍA

- 1.7. Los criterios de auditoría fueron presentados y discutidos con la administración del MEP, el 24 de mayo de 2018, y remitidos posteriormente, con el oficio N.º 07553 (DFOE-SOC-0604), del 05 de junio de 2018, en el cual a su vez se comunicó a ese Ministerio el inicio de la actividad de examen de esta auditoría.

METODOLOGÍA APLICADA

- 1.8. La auditoría se realizó de conformidad con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, con el Manual General de Fiscalización Integral de la CGR y el Procedimiento de Auditoría vigente, establecido por la DFOE.
- 1.9. Para el desarrollo de esta auditoría, se aplicó la metodología desarrollada por el Área de Secretaría Técnica de la CGR para realizar auditorías en temas de transparencia institucional, la cual consiste en estudiar el funcionamiento y la efectividad de la gestión de la transparencia en una institución, proceso y/o actividad, con el propósito de contribuir a su fortalecimiento, a partir de cinco dimensiones, las cuales se muestran en la Imagen N.º 1 y se detallan en las siguientes secciones del informe.

Imagen N.º 1

Transparencia y sus dimensiones



Fuente: Área de Secretaría Técnica CGR, Metodología para la ejecución de auditorías de la transparencia Institucional.

- 1.10. También se aplicó un formulario digital a las 27 Direcciones Regionales de Educación, de las cuales se visitaron 11, distribuidas en el territorio nacional. Adicionalmente, se entrevistaron 60 docentes que se encontraban en las DRE, realizando algún trámite en el momento de la visita de los funcionarios del Órgano Contralor. También, se revisaron 153 expedientes de reubicaciones laborales por salud, tramitadas por el MEP, durante el 2017.

GENERALIDADES ACERCA DEL OBJETO AUDITADO

- 1.11. En la actualidad, el país cuenta con jurisprudencia como la Constitución Política, la Ley General de la Administración Pública, N.º 6227; la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública, N.º 8422; la Ley General de Control Interno, N.º 8292, entre otras, que regulan individualmente aspectos asociados a la transparencia, y que consecuentemente buscan garantizarla.
- 1.12. Respecto de la transparencia, en abril del año 2017 se emitieron los decretos N.º 40199-MP “Apertura de los datos públicos” y 40200-MP-MEIC-MC, “Transparencia y Acceso a la Información Pública”, los cuales pretenden promover la transparencia, la lucha contra la corrupción, la participación de la ciudadanía y el acceso a la información.
- 1.13. En esa línea, el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante”, propone trabajar en el fortalecimiento de la transparencia e incorpora este concepto como uno de los principios que orientan el nuevo modelo de desarrollo, en donde incluye como objetivo nacional “Luchar contra la corrupción y el fortalecimiento de un Estado transparente, eficiente y efectivo”.
- 1.14. En relación con la transparencia a nivel institucional, destacar que el MEP cuenta con una Comisión Institucional de Ética y Valores, la cual fue constituida en febrero de 2016, y se encarga del posicionamiento, diagnóstico y definición del marco ético, comunicación y formación, alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional, seguimiento y evaluación, asesoramiento, rendición de cuentas y pertenencia al Sistema Nacional de Ética y Valores.
- 1.15. Asimismo el MEP ha sido evaluado en los últimos tres años por medio del Índice de transparencia del sector público (ITSP)¹, y cuyos resultados han reflejado una mejoría en la mayoría de las dimensiones revisadas, tal como se refleja en la Tabla N.º 1. No obstante, tal revisión también evidencia oportunidades de mejora en el tema de la gestión transparente del MEP.

Tabla N.º 1

Ministerio de Educación Pública

Índice de transparencia del Sector Público

Año	ITSP	Ranking General	Dimensiones evaluadas				Total de instituciones que participaron en el índice
			Acceso a la información	Rendición de cuentas	Participación ciudadana	Datos abiertos de gobierno	
2015	34,69	47	51,25	23,14	48,30	0,00	105
2016	37,95	48	62,22	29,07	23,00	30,60	206
2017	46,66	61	65,50	50,32	33,13	23,66	254

Fuente: Elaboración propia con base en la información del ITSP.

¹ Revisión del sitio web de la institución respectiva, coordinada por la Defensoría de los Habitantes a través de la Red Interinstitucional de Transparencia.

- 1.16. Destacar que el presente informe se enfoca en dos áreas de análisis de la transparencia, una relacionada con la institucionalidad, y otra asociada con los mecanismos de transparencia aplicados en el proceso de nombramientos interinos de docentes y reubicaciones por salud de funcionarios.

MEJORAS IMPLEMENTADAS POR LA ADMINISTRACIÓN DURANTE LA AUDITORÍA

- 1.17. En el desarrollo de la auditoría, la Administración implementó actividades de mejora, principalmente asociadas con el proceso de nombramientos, tal es el caso de la circular DRH-6086-2018-DIR del 14 de junio de 2018, la cual regula lo referente a la aplicación de la excepcionalidad para nombramientos interinos iguales o menores a 15 lecciones académicas y 16 lecciones técnicas.
- 1.18. También, la Dirección de Recursos Humanos de ese Ministerio, comunicó oficialmente, mediante correo electrónico del 29 de junio de 2018, el manual “Procedimiento trámite de nombramientos interinos menores a un mes, para el personal docente, administrativo, administrativo-docente y técnico-docente”, Código DRH-PRO-05-DARH-038, del 01 de julio de 2017, pues se había omitido realizar en su momento tal comunicación.
- 1.19. Al respecto, el MEP, con el oficio DRH-6106-2018-DIR del 12 de junio de 2018, indicó que esa administración está valorando la viabilidad de desarrollar un instrumento que homologue el procedimiento para recepción de propuestas y selección de posibles candidatos a ser nombrados en las DRE.

COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

- 1.20. Los resultados de la auditoría se expusieron verbalmente el día 30 de agosto de 2018 en el Despacho de la Viceministra Administrativa del MEP a los siguientes funcionarios de ese Ministerio: Rosa Adolio Cascante, Viceministra Administrativa, Yaxinia Díaz Mendoza, Directora de Recursos Humanos, Jeffry Venegas Ramos, Asistente de la Dirección de Recursos Humanos, Edier Navarro Esquivel, Auditor interno a.i. y Sarita Pérez Umaña, Subauditora Interna a.i.
- 1.21. El borrador del presente informe se entregó en versión digital, mediante oficio N.º 12478 (DFOE-SOC-0978) del 31 de agosto de 2018 dirigido al Máster Édgar Mora Altamirano Ministro de Educación Pública, con el propósito de que en un plazo no mayor de cinco días hábiles, formulara y remitiera a la Gerencia del Área de Fiscalización de Servicios Sociales, las observaciones que considerara pertinentes sobre su contenido.
- 1.22. Al respecto, en el plazo establecido, no se recibieron observaciones al borrador del Informe por parte de la Administración. Salvo un comentario puntual, realizado por la Auditoría Interna de ese Ministerio, respecto de la publicación de sus informes en el sitio web del MEP. La cual fue debidamente valorada mediante el oficio DFOE-SOC-1024 (12972)-2018

SIGLAS

- 1.23. A continuación se detallan las siglas utilizadas en el presente documento, junto con su significado:

SIGLA	Significado
CGR	Contraloría General de la República
DFOE	División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la CGR
MEP	Ministerio de Educación Pública
DGSC	Dirección General del Servicio Civil
DRH	Dirección de Recursos Humanos del MEP
DRE	Dirección Regional de Educación del MEP
LGCI	Ley General de Control Interno
NCISP	Normas de Control Interno del Sector Público, N-2-2009-CO-DFOE
NI	Nombramiento interino

2. Resultados

TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL

Debilidades en la gestión transparente institucional

- 2.1. La institucionalidad en la transparencia se refiere, según la metodología para la ejecución de auditorías de la transparencia, al fortalecimiento de los factores, mecanismos y acciones institucionales conducentes a la gestión de la transparencia, y los comportamientos internos que evidencian el nivel del compromiso con este principio.
- 2.2. En ese sentido, la Sala Constitucional en la sentencia N.º 2120-03, indica que la transparencia es reconocida como uno de los principios rectores del Estado Social y Democrático de Derecho, por lo cual los sujetos públicos están obligados a actuar bajo dicha regla orientadora, asegurándose de ser "(...) verdaderas casas de cristal en cuyo interior puedan escrutar y fiscalizar, a plena luz del día, todos los administrados".
- 2.3. Al respecto, la Ley General de Control Interno, N.º 8292, en el artículo 15, dispone a los sujetos públicos que deben documentar sus políticas, procedimientos y normativa interna, las cuales claramente permitan entender el funcionamiento -correcto- de la institución. De manera tal que debe existir regulación sobre transparencia para que cumpla con su naturaleza de principio rector.

- 2.4. Por su parte, las Normas de Control Interno para el Sector Público (NCISP), N-2-2009-CO-DFOE, en el numeral 2.3.1, señala en relación con los factores formales de la ética institucional, la obligación de establecer y divulgar factores orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional. Entre ellos, indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética.
- 2.5. A su vez, esta norma define en su apartado 6.1, el deber del jerarca y los titulares subordinados de “(...) diseñar, adoptar, evaluar y perfeccionar, como parte del SCI, actividades permanentes y periódicas de seguimiento para valorar la calidad del funcionamiento de los elementos del sistema a lo largo del tiempo (...).”
- 2.6. En punto a lo expuesto, el Decreto Ejecutivo N.º 33146 “Principios Éticos de los Funcionarios Públicos”, establece los principios que rigen a quienes ejercen cargos en la función pública, entre ellos la transparencia, la cual a su vez definen como el deber de ser tan abiertos como sea posible sobre las acciones y decisiones que realicen en ejercicio del cargo. Por ende, la transparencia forma parte de los factores formales de ética institucional del MEP y el compromiso para promoverlo.
- 2.7. No obstante lo señalado, se identificó que en el MEP no existe una estrategia definida para el fortalecimiento, divulgación, seguimiento y mejora de la transparencia institucional, en la cual se especifiquen acciones, responsables, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la transparencia y con la ética. Tampoco se han definido indicadores para medir la gestión de la transparencia institucional, los cuales permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional.
- 2.8. Adicionalmente, no se han efectuado diagnósticos de percepción de la transparencia institucional, y se ha omitido llevar a cabo un seguimiento al respecto, pues no se revisa periódicamente el cumplimiento de las acciones para promover la gestión transparente en ese Ministerio.
- 2.9. Esta situación se presenta debido a que el MEP no ha realizado los esfuerzos requeridos para implementar un programa de transparencia y regulaciones internas, ni ha diseñado indicadores para dar seguimiento a la cultura ética institucional. Incluso a la fecha de este informe, el Código de Ética de la institución se encuentra en proceso de elaboración.
- 2.10. Lo comentado no propicia que el MEP sea claro, evidente y comprensible en su gestión, puesto que no se establecen actividades programadas, enlazadas con un objetivo para fortalecer la gestión transparente institucional. Además, ocasiona un seguimiento incompleto de las acciones implementadas por ese Ministerio para promover la transparencia institucional.
- 2.11. A manera de ejemplo, indicar que el MEP definió en el año 2017, un procedimiento para la implementación de los buzones de sugerencias en las DRE – un medio de participación ciudadana-, en procura de recopilar información de los usuarios. Sin embargo, tal mecanismo no se ha desarrollado en todas las DRE. Además, que en el nivel central (Dirección de Gestión y Desarrollo Regional y Contraloría de Servicios) no se reciben informes de todas las DRE que cuentan con buzones, respecto de lo consignado por los

La transparencia es la cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y

usuarios – tal como lo solicita el procedimiento - a pesar de que el procedimiento referido así lo requiere.

- 2.12. Lo expuesto también se visualiza en la definición de procedimientos para el trámite de nombramientos de funcionarios - por parte del MEP -, lo cual promueve que se realice un proceso de nombramientos definido, homogéneo y autorizado; sin embargo, dicho Ministerio no tiene a la fecha un mecanismo establecido para medir el grado de satisfacción de este proceso, así como tampoco la DRH rinde informes al respecto a los niveles superiores, ni ha revisado o autoevaluado dicho proceso.

Carencia de información en el sitio web oficial del MEP

- 2.13. El acceso a la información corresponde a la disponibilidad, naturaleza y calidad de medios físicos, digitales y de cualquier otro tipo, mediante los cuales la ciudadanía puede acceder a la información institucional, de manera que pueda obtener conocimiento y le permite formar un criterio para participar en los procesos institucionales.
- 2.14. A su vez, la rendición de cuentas y participación ciudadana se encuentran relacionadas con el acceso a la información, pues la primera contempla la información que las instituciones públicas colocan en sus sitios web - relativa al cumplimiento de los objetivos, competencias y responsabilidades -, y la segunda, considera los espacios y los medios disponibles para que el ciudadano participe en los procesos de planificación, control y evaluación institucional.
- 2.15. En ese sentido, la Sala Constitucional en la resolución de N.º 14449-2010, se refiere a la tecnología como instrumento básico para facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información, menciona que el acceso a las tecnologías de información y comunicación se convierte en un instrumento básico para facilitar el ejercicio de derechos fundamentales como la participación democrática (democracia electrónica) y el control ciudadano.
- 2.16. Bajo esa línea, el Decreto N.º 40199-MP “Apertura de los datos públicos”, del 27 de abril de 2017, señala en su artículo 7, el establecimiento de un mecanismo para la “(...) implementación de la Política Nacional de Apertura de Datos de Carácter Público en el país, que estará conformado por una Comisión Nacional de Datos Abiertos, una Secretaría Técnica de la Política Nacional de Apertura de Datos Públicos y el Grupo de Enlaces Institucionales”, las cuales definirán mecanismos de trabajo colaborativo, de control y coordinación con los demás actores relacionados con los datos abiertos, y promoverán un vínculo entre los datos abiertos de carácter público y las prioridades institucionales.
- 2.17. Además, el artículo 17 del Decreto de marras y su homólogo del Decreto N.º 40200-MP-MEIC-MC “Transparencia y Acceso a la Información Pública”², establecen elementos obligatorios que deben incluirse en el sitio web oficial de las instituciones públicas. Entre ellos: datos de los subsidios, becas, donaciones, exoneraciones o cualquier otra transferencia o beneficio otorgado a personas particulares, datos de soporte de los informes de viajes, gastos de representación, costos de viajes, pagos por concepto de viáticos de los funcionarios de la institución, entre otros.
- 2.18. De esta manera, a pesar de que el MEP cuenta con un espacio sobre transparencia institucional en su sitio web (<https://www.mep.go.cr/transparencia-institucional>), el cual contiene información de datos abiertos de dicho Ministerio, en la revisión efectuada del

² Con fecha del 27 de abril de 2017.

sitio web oficial del MEP (www.mep.go.cr), al 31 de diciembre de 2017, se identificaron omisiones de información, relacionada con datos de planillas y salarios; planes institucionales estratégicos; informes completos de auditoría interna; informes de viajes; gastos de representación; costos de viajes; pagos por concepto de viáticos de los funcionarios de la institución; así como el listado de subsidios, becas, donaciones, exoneraciones o cualquier otra transferencia o beneficio otorgado a personas particulares.

- 2.19. Cabe mencionar que, específicamente en cuanto a la no publicación de los informes completos de la Auditoría Interna de ese Ministerio, se corroboró por parte de esta Contraloría General, que ello fue subsanado a partir del año 2018. Lo que implica que en la actualidad dichos informes se están publicando en forma completa en el sitio web del MEP.
- 2.20. Esta situación se presenta debido a que la administración del MEP y las instancias previstas en los Decretos 40199-MP y 40200-MP-MEIC, no han cumplido a cabalidad las exigencias asociadas con el proceso de publicación de datos abiertos de la institución.
- 2.21. Además, el Equipo Institucional de Datos Abiertos del MEP, el cual fue creado en el marco de la Política Nacional de Apertura de Datos de Carácter Público, como soporte al OAI en la función de liderar el proceso de publicación de datos abiertos, se encuentra en una etapa de reorganización, en la cual solo se ha reunido una vez desde su creación y no cuenta con planes anuales de trabajo, ni productos definidos.
- 2.22. Aunado a ello, el Equipo Institucional de Datos Abiertos del MEP no ha implementado las acciones que ha planteado para la publicación de información en el sitio web, las cuales comprenden la creación de un correo electrónico designado para recibir y agrupar información de distintas dependencias del MEP, y una aplicación informática que tome esos datos y los publique en la página web del Ministerio. En ese sentido, si bien se creó el referido correo de repositorio, no se ha solicitado a las dependencias que generan los datos, que remitan la información a dicho correo, sino que se envía por otros medios y solo cuando así se solicita por parte del equipo.
- 2.23. A lo señalado, se suman las brechas respecto de la calidad de la experiencia que tiene una persona usuaria cuando interactúa con el sitio web del MEP, que se evidencian con el Índice de Experiencia Pública Digital del INCAE, — mide la calidad de la interacción, de la información y del medio—, en el cual el MEP obtuvo la nota de 50,8 de 100,0, en el año 2017, ocupando la posición 70 de 191 instituciones evaluadas.
- 2.24. La situación comentada genera que se limite el acceso a la información pública a la ciudadanía en general, con lo cual se ocasiona un desconocimiento, por parte de esos ciudadanos, respecto de la información institucional, la cual es de interés público y representa un aspecto de control ciudadano ante la Administración. A su vez, se afectan la rendición de cuentas y la participación ciudadana, ya abordadas en los puntos previos.
- 2.25. Adicionalmente, se determinó que de los 60 docentes entrevistados por los funcionarios de la CGR, en las visitas a las DRE, 50, es decir, el 85%, indicó haber ingresado al sitio web del MEP en el último año, lo cual refleja que es un medio consultado por la población docente, el cual podría ser utilizado para comunicar toda la información detallada en los decretos mencionados y así promover la participación de los usuarios en los procesos institucionales.

TRANSPARENCIA EN EL PROCESO DE NOMBRAMIENTOS INTERINOS DE FUNCIONARIOS DEL ESTRATO DOCENTE

- 2.26. Los nombramientos de funcionarios en el MEP se clasifican en propiedad o interinos y su proceso depende del Título y/o estrato al que pertenece el puesto que va a ser nombrado, sea Título I (estrato Administrativo o Artículo 15 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil) o Título II (estrato Administrativo- Docente, Técnico- Docente, y Docente).
- 2.27. Al respecto, se identificó que en el año 2017 el MEP realizó 62 611 nombramientos de funcionarios, de los cuales 2 822 (5%) fueron en propiedad y 59 789 (95%) nombramientos interinos (NI).
- 2.28. Del total de NI, 48 365 (80%) correspondieron a nombramientos de funcionarios del estrato propiamente docente, los cuales a su vez se clasifican según el plazo del nombramiento en menores o iguales a 35 días o en mayores a 35 días, lo cual define el proceso a seguir para efectuar el respectivo nombramiento.
- 2.29. Los NI de funcionarios del estrato docente por plazos menores o iguales a 35 días, representaron en el 2017, el 26% (12 629) del total de dichos NI, y su proceso se encuentra descentralizado, de manera que es ejecutado por cada una de las 27 DRE. Por su parte, los NI de funcionarios del estrato docente por plazos mayores a 35 días, representaron para ese mismo año, el 74% (35 736) del total de dichos NI, y su proceso se desarrolla en la Dirección de Recursos Humanos del MEP.
- 2.30. Para llevar a cabo dichos NI, el MEP, dependiendo de la clasificación mencionada, obtiene el candidato a nombrar a partir del registro de elegibles de la DGSC — el cual se actualiza cada vez que esa Dirección realiza un concurso —, o de personas que han mostrado su interés en participar por algún puesto en las DRE respectivas, en adelante, candidatos de las DRE.
- 2.31. En la imagen N.º 2 se visualiza en forma gráfica, la clasificación de los nombramientos en el MEP, de acuerdo con los tipos, el plazo y el responsable de su ejecución.

Imagen N.º 2

Clasificación de los nombramientos del estrato docente en el MEP



Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por el MEP.

- 2.32. De esta manera, a pesar de los esfuerzos realizados por la administración del MEP en este tema, se identificaron las oportunidades de mejora que se detallan a continuación, las cuales son necesarias a efecto de fomentar la transparencia del proceso, y garantizar

de forma razonable que los docentes contratados contribuyan en la efectiva formación y educación de la población estudiantil respectiva.

Omisión del registro de elegibles para los nombramientos interinos mayores a 35 días del estrato docente

- 2.33. La Constitución Política dispone en su artículo 191 que el Estatuto de Servicio Civil será el cuerpo jurídico que regula las relaciones entre el Estado y los servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración pública.
- 2.34. En ese sentido, el Estatuto supracita, en el artículo 96, estipula que cuando una plaza del personal propiamente docente, quedare libre durante el curso lectivo o parte de éste, el MEP nombrará, en forma interina, al profesor sustituto, que, a su juicio, sea más idóneo, del personal calificado del registro de elegibles que debe mantener la Dirección General de Servicio Civil.
- 2.35. Al respecto, la resolución DG-631-2008³ del 19 de setiembre de 2008, emitida por la DGSC, informa respecto de los puestos propiamente docentes, que si en el registro de candidatos elegibles no existieran candidatos para satisfacer la vacante interina, la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública, deberá presentar ante la Dirección de Carrera Docente de la DGSC, la solicitud de declaratoria de inopia.
- 2.36. Destacar, que la DGSC ha autorizado al MEP a obviar el registro de elegibles en algunos casos de NI por temporalidades definidas e indefinidas, catalogadas como excepciones. Entre ellas: los Centros Indígenas, instituciones educativas subvencionadas, Programas de Educación Abierta para población adulta, lecciones co-curriculares, bachillerato internacional y NI por lecciones menores o iguales a 15 (académicas) o 16 (técnicas) para una lista de instituciones que se ubican en una zona considerada rural de difícil acceso, o bien, en zonas insalubres o de alta criminalidad.
- 2.37. No obstante lo expuesto, se determinó que durante el año 2017, la DRH realizó 5 255 nombramientos interinos (NI) por plazos mayores a 35 días del estrato docente, a partir de candidatos que no se encontraban en el registro de elegibles de la DGSC, de los cuales se encontraron 4 727 con su respectiva justificación⁴ y 528, que representaron el 10% de los NI de cita, carecen de justificación que permitiera obviar la utilización de dicho registro de elegibles. En otras palabras, no cuentan con respaldo documental que incorpore los argumentos para obviar el citado registro.
- 2.38. Esta situación se presenta debido a que la DRH aplica como excepciones que permiten obviar a los candidatos del registro de elegibles de la DGSC, NI que no se ajustan a lo aprobado por esa Dirección General. A manera de ejemplo, las excepciones relacionadas con 15 lecciones académicas o 16 lecciones técnicas en NI relacionados con docentes de enseñanza general básica, los cuales se asocian a una plaza y no a lecciones. También asocian tal excepción en instituciones que no se encuentran autorizadas por la DGSC.
- 2.39. Esta situación ocasiona una afectación en la transparencia del proceso de selección y nombramientos de docentes por plazos mayores a 35 días, pues se omiten candidatos que participaron de un concurso de la DGSC y se sometieron a todo el proceso para ser

³ Establece el Procedimiento para la aplicación del artículo 39 del Reglamento de la Carrera Docente.

⁴ En donde 1 939 se tramitaron como nombramientos por inopia y 2 788 correspondieron a excepciones aprobadas por la DGSC.

considerados en los nombramientos del MEP, de manera que se nombra a docentes no incluidos en tal registro; situación que genera el riesgo de que esa persona nombrada no sea la más idónea para el puesto, en detrimento de la calidad de la formación y la educación de los estudiantes.

Debilidades en el modelo utilizado para los nombramientos interinos de docentes por 35 días o menos

- 2.40. Los nombramientos interinos (NI) por plazos menores o iguales a 35 días, específicamente del estrato docente, se realizan en las Direcciones Regionales de Educación (DRE), como parte del proceso de descentralización de funciones que inició el MEP en el año 2014. De esta manera, son las DRE quienes eligen el candidato que va a ejercer funciones de docente por ese periodo y se encargan de realizar el nombramiento respectivo.
- 2.41. Para llevar a cabo dicha selección y nombramiento, la DRH le ha establecido a las DRE la opción de nombrar a un candidato del registro de elegibles de la DGSC o tomarlo de listados de candidatos que posee la respectiva DRE⁵, los cuales corresponden a ofertas que han presentado interesados — de manera presencial o vía electrónica — en cada DRE, para lo cual recurren a los mecanismos que se muestran en la imagen N.º 3:

Imagen N.º 3

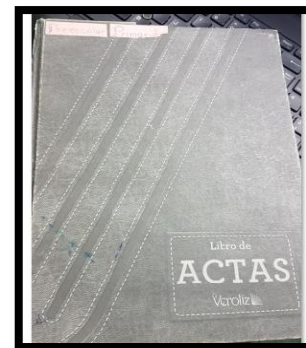
Ejemplos de mecanismos para ingresar a la lista de candidatos en una DRE

Formulario electrónico



Formulario físico

Registrarse en un libro



Fuente: Direcciones Regionales de Educación.

- 2.42. Al respecto, se identificaron debilidades relacionadas con el modelo que utilizan las DRE para los nombramientos interinos (NI) de docentes por plazos menores o iguales a 35 días, las cuales se detallan a continuación
- Las DRE administran sus propios listados de candidatos para realizar los NI de cita, y consultan de diversa forma y a criterio de cada Dirección, el registro de elegibles de la DGSC y/o sus propias propuestas de candidatos como fuentes de

⁵ Oficio circular DRH-6788-2017-DIR del 07 de julio de 2017.

información para seleccionar a los candidatos. Algunas DRE efectúan los nombramientos a partir de sus candidatos, sin consultar el registro de elegibles de la DGSC; otras DRE sólo consideran sus candidatos cuando determinan que los docentes incluidos en el registro de elegibles de la DGSC, no aceptan el respectivo nombramiento.

- b. Las DRE, en caso de no localizar candidatos idóneos en el registro de elegibles de la DGSC ni en sus propuestas para los NI en cuestión, optan por otras medidas distintas a la solicitud para la declaración de inopia, como por ejemplo solicitar candidatos a la DRH, a los supervisores de los circuitos o a otras DRE.
- c. Las DRE utilizan diferentes criterios (herramientas y parámetros) para seleccionar y nombrar a los candidatos. Por ejemplo: el manual de puestos de la DGSC, revisión de atestados y categorías, años de experiencia, puntos de carrera profesional, registros de elegibles, cercanía al lugar de trabajo, años laborados en el MEP, entre otros. Destacar que la aplicación de los criterios de selección difieren en las DRE.

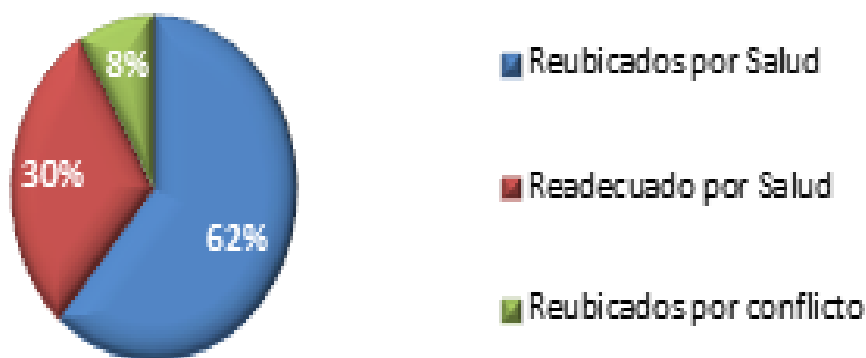
- 2.43. Estas situaciones se presentan a pesar que de conformidad con el artículo 15 de la Ley N.º 8292, los sujetos públicos deben documentar sus políticas, los procedimientos y la normativa interna que claramente permitan entender el funcionamiento de la institución.
- 2.44. Las condiciones evidenciadas se presentan debido a que la DRH no ha definido los mecanismos para la recepción y manejo de los candidatos que reclutan las DRE, así como para su selección en los nombramientos interinos del estrato docente menores a 35 días.
- 2.45. Lo expuesto denota debilidades que afectan la transparencia, el control interno y la seguridad razonable sobre el proceso de selección y nombramientos interinos de docentes por plazos menores a 35 días, debido a que el proceso no es claro y uniforme para todos los casos, lo cual no brinda certeza razonable acerca de la idoneidad del candidato seleccionado para el puesto.
- 2.46. A su vez, estas situaciones ocasionan que se omitan candidatos que participaron de un concurso de la DGSC y se sometieron al proceso de reclutamiento, para ser considerados en los nombramientos de docentes del MEP, lo cual genera el riesgo de que los estudiantes a cargo del docente nombrado a través de este modelo, no reciban educación de calidad, al no evidenciarse en el proceso referido, la idoneidad para ocupar el cargo.

TRANSPARENCIA EN EL PROCESO DE REUBICACIONES POR SALUD DE FUNCIONARIOS

- 2.47. Las reubicaciones laborales en el MEP se clasifican en tres tipos: Reubicados por salud, amparados en el artículo 254 del Código de Trabajo (2 708 casos en el 2017), Readecuados por salud, con fundamento en el artículo 254 del Código de Trabajo y el artículo 41 del Reglamento de Servicio de Conserjería de las Instituciones Educativas Oficiales (1 311 durante el 2017) y Reubicados por Conflicto y por Asuntos Disciplinarios, según artículo 67 del Estatuto del Servicio Civil (376 casos en el 2017), tal como se muestra en el Gráfico N.º 1:

Gráfico N.º 1

Distribución porcentual de las reubicaciones de funcionarios efectuadas en el 2017



Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por el MEP.

- 2.48. Las reubicaciones laborales por salud constituyen el proceso mediante la cual se cambian las funciones, a aquel trabajador que compruebe haber sufrido un riesgo de trabajo en el ejercicio de sus labores y que, según criterio médico, no esté en capacidad de seguir desempeñando sus funciones habituales. Al respecto, es responsabilidad de la Unidad de Licencias de las Dirección de Recursos Humanos del MEP, tramitar y aprobar o rechazar la solicitud de reubicación que presente el funcionario.
- 2.49. En esa línea, se identificaron oportunidades de mejora en el proceso que se detalla a continuación, las cuales se traducirían en el fortalecimiento de la transparencia en esta gestión.

Desactualización del procedimiento para las reubicaciones por salud de funcionarios

- 2.50. La Ley General de Control Interno, N.º 8292, en su artículo 15, señala los deberes de la Administración de documentar, mantener actualizados y divulgar internamente, las políticas, las normas y los procedimientos de control que garanticen el cumplimiento del sistema de control interno institucional.
- 2.51. Por su parte, la Administración del MEP, para llevar a cabo el trámite de reubicaciones por salud, elaboró el Manual de procedimientos reubicación laboral por salud, Código DRH-PRO-03-LIC-015 del 31 de mayo de 2017, cuyo objetivo se establece en “definir los requisitos indispensables y el procedimiento necesario para llevar a cabo el proceso de análisis de las solicitudes para la aplicación de las reubicaciones laborales por salud según el Artículo 254 del Código de Trabajo”.
- 2.52. No obstante lo anterior, se identificó que el manual de cita, no establece los tiempos de vigencia o la antigüedad máxima con la que aceptan las certificaciones médicas para las

reubicaciones nuevas, no incluye requisitos y demás información requerida para llevar a cabo el proceso establecido, por lo que emiten anualmente lineamientos relacionados con el proceso (los cuales no detallan su asociación con el procedimiento) y no define el proceso de conformación y resguardo de expedientes.

- 2.53. Además, el procedimiento incluye la realización de actividades que han sido eliminadas por otra normativa. A manera de ejemplo, la impresión de la acción de personal, que no se realiza en todos los casos, pues según Circular DM-049-07-2015 del 17 de julio de 2015 se indicó: *“para reducir el consumo de papel, de tinta y tóner en la institución(...) Reducir la impresión de documentos a aquellos que sean estrictamente necesarios (...) Revisar los procedimientos que se realizan cotidianamente en las oficinas para detectar oportunidades de reducir el uso de papel y otros consumibles (...)”*.
- 2.54. Estas situaciones se presentan debido a que el Manual de procedimientos de reubicación laboral por salud, Código DRH-PRO-03-LIC-015 del 31 de mayo de 2017, se encuentra desactualizado.
- 2.55. Según la Administración, en el transcurso del tiempo se generan nuevos elementos como fallos y normas, que implican cambios al proceso, lo cual generaría modificar con frecuencia el procedimiento. Además, que ese manual es general pero los lineamientos son específicos y para cada año, los cuales permiten ordenar y definir las fechas del proceso.
- 2.56. Lo comentado atenta contra la uniformidad de los trámites y la transparencia del proceso de reubicación por salud. Asimismo, genera el riesgo de que se puedan omitir requisitos fundamentales para la aprobación de la reubicación de los funcionarios, o se realicen actividades que no estén definidas y oficializadas por la Administración. También se podría extraviar documentación relacionada con los casos y los encargados lo podrían desconocer.

3. Conclusiones

- 3.1. La educación preescolar, general básica y diversificada constituyen un derecho según la Constitución Política de Costa Rica; y a su vez, es el Ministerio de Educación Pública (MEP), el órgano del Poder Ejecutivo en el ramo de la educación, cuyo cargo está la función de administrar todos los elementos que integran dicho ramo, de acuerdo con el artículo 1 de su Ley Orgánica, N.º 3481.
- 3.2. En ese sentido, el Dr. Rodolfo Meoño Soto⁶, en su libro “El Derecho a la Educación en Costa Rica” indica que “el derecho a la educación no se reduce a la experiencia pedagógica, puesto que implica todo aquello que, estando más allá – o más acá- de la escuela, incide definitivamente en ella.”.
- 3.3. Destacar que el MEP se encuentra en un proceso de descentralización, con el cual se procura otorgar mayor responsabilidad a las Direcciones Regionales de Educación (DRE),

⁶ Profesor en la Escuela de Filosofía de la Universidad de Costa Rica y en el Instituto de Estudios Latinoamericanos. Doctor en Derechos Humanos y Desarrollo de la Universidad Pablo de Olavide. Sevilla.

en actividades relacionadas con el trámite de los nombramientos interinos (NI) que realizan y aprueban, pasando de aprobar aquellos que son menores o iguales de 35 días, a aprobar por plazos mayores.

- 3.4. En razón de ello, propiciar la transparencia institucional en la gestión del MEP y en sus procesos de nombramientos y reubicaciones de funcionarios resulta de gran relevancia por el efecto que puede generar en la población y al funcionamiento de la institución, pues esta es una manera para fortalecer el sistema de control interno, la ética, el acceso a la información, la rendición de cuentas y la participación ciudadana.
- 3.5. De esta manera, a pesar de que el MEP ha implementado acciones para promover y fortalecer la transparencia en la gestión institucional y en el proceso de nombramientos y reubicación de funcionarios, las cuales han permitido mejorar las dimensiones de la transparencia, actualmente cuenta con tareas pendientes relacionadas con diseñar e implementar mecanismos efectivos que promuevan una gestión administrativa transparente particularmente en dichos procesos, de conformidad con el marco constitucional, legal y normativo aplicable.
- 3.6. En ese sentido, a nivel institucional se evidenció que el MEP no cuenta con una estrategia, programa e indicadores de transparencia que fortalezcan la cultura organizacional, así como tampoco revisa periódicamente el cumplimiento de las acciones para promover la gestión transparente en la institución. Además, se encontró con el MEP limita la información que publica en su sitio web oficial (www.mep.go.cr), situación que contraviene el marco normativo aplicable.
- 3.7. En cuanto a los procesos de nombramientos, se identificó la existencia de nombramientos interinos del estrato docente - realizados por plazos mayores a 35 días en el 2017 -, que obviaron el registro de elegibles de la Dirección General del Servicio Civil sin justificación alguna.
- 3.8. Además, para los nombramientos interinos del estrato docente por periodos iguales o menores a 35 días, no han definido el proceso para la recepción, manejo y selección de los candidatos de las DRE, la obligatoriedad de consultar como primera fuente el registro de elegibles de la DGSC y tampoco el proceso en caso de que la DRE no localice candidatos del registro de elegibles ni en sus propuestas para ese mismo tipo de nombramientos. Estas situaciones impactan la transparencia del proceso y genera el riesgo del nombramiento de un candidato el cual podría no ser el más idóneo.
- 3.9. Por último, con respecto a las reubicaciones de funcionarios, se evidenció que el proceso para tramitar reubicaciones laborales por salud no se encuentra actualizado, de manera que el mismo no detalla todos los requisitos indispensables y lo necesario para llevar a cabo el proceso de análisis respectivo, lo que atenta contra la uniformidad de todos los trámites y la transparencia del proceso.

4. Disposiciones

- 4.1. De conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno, se emiten las siguientes disposiciones, las cuales son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro del plazo conferido para ello, por lo que su incumplimiento no justificado constituye causal de responsabilidad.
- 4.2. Para la atención de las disposiciones incorporadas en este informe deberán observarse los “Lineamientos generales para el cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República en sus informes de auditoría”, emitidos mediante resolución N.º R-DC-144-2015, publicados en La Gaceta N.º 242 del 14 de diciembre del 2015, los cuales entraron en vigencia desde el 4 de enero de 2016.
- 4.3. El Órgano Contralor se reserva la posibilidad de verificar, por los medios que considere pertinentes, la efectiva implementación de las disposiciones emitidas, así como de valorar el establecimiento de las responsabilidades que correspondan, en caso de incumplimiento injustificado de tales disposiciones.

AL MASTER EDGAR MORA ALTAMIRANO EN SU CALIDAD DE MINISTRO DE EDUCACIÓN PÚBLICA O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO.

- 4.4. Diseñar, oficializar e implementar acciones específicas para el fortalecimiento, divulgación, seguimiento y mejora de la transparencia institucional, que incluyan al menos los responsables de su ejecución y seguimiento. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, deberá remitirse a la Contraloría General, a más tardar el 15 de marzo de 2019, una certificación donde conste que dichas acciones específicas fueron diseñadas y oficializadas. Además, a más tardar el 29 de junio de 2019, enviar una certificación donde se acredite que dichas acciones fueron debidamente implementadas. (ver párrafos del 2.1 al 2.12).
- 4.5. Elaborar, oficializar e implementar indicadores asociados a las ideas rectoras del MEP que permitan medir, conocer y evaluar periódicamente la cultura ética institucional. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, deberá remitirse a la Contraloría General, a más tardar el 21 de diciembre de 2018, una certificación en la cual conste que dichos indicadores fueron diseñados y oficializados. A su vez, a más tardar 29 de marzo de 2019, remitir a este Órgano Contralor una certificación que acredite que los citados indicadores fueron debidamente implementados. (ver párrafos del 2.1 al 2.12).
- 4.6. Diseñar, oficializar e implementar mecanismos de control y seguimiento respecto de la información que se incorpora y publica en el sitio web oficial del MEP. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se deberá remitir a la Contraloría General a más tardar el 15 de enero del 2019, una certificación en la cual se haga constar que dichos mecanismos han sido diseñados y oficializados. Además, a más tardar el 28 de febrero del 2019, enviar una certificación donde se acredite que dichos mecanismos han sido debidamente implementados. (ver párrafos del 2.13 al 2.25).
- 4.7. Diseñar, oficializar e implementar mecanismos específicos de control para la recepción, manejo y selección de los candidatos que poseen las DRE en los nombramientos interinos del estrato docente menores a 35 días. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se deberá remitir a la Contraloría General de la República, a más tardar el 30 de noviembre de 2018, una certificación la cual se haga constar que dichos mecanismos específicos han sido diseñados y oficializados. Además, a más tardar el 15 de abril del 2019, enviar una certificación que haga

constar que dichos mecanismos han sido debidamente implementados. (ver párrafos del 2.40 al 2.46).

A LA LICDA. YAXINIA DÍAZ MENDOZA EN SU CALIDAD DE DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO.

- 4.8. Elaborar, oficializar e implementar mecanismos específicos de control para que los nombramientos interinos de docentes mayores a 35 días, se realicen a partir del registro de elegibles de la DGSC, o estén asociados a una declaratoria de inopia, o que cumpla las condiciones para ser catalogada como una excepción aprobada por la DGSC. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se deberá remitir a la Contraloría General de la República, a más tardar el 01 de febrero del 2019, una certificación en la cual se haga constar que dichos mecanismos han sido diseñados y oficializados. Además, a más tardar el 29 de marzo del 2019, enviar a este Órgano Contralor una certificación que acredite que dichos mecanismos han sido debidamente implementados. (ver párrafos del 2.33 al 2.39).
- 4.9. Actualizar, oficializar e implementar el manual de procedimientos para las reubicaciones laborales por salud, en el que se incluya al menos, los requisitos específicos a considerar, (vigencia de las certificaciones médicas -antigüedad máxima con la que se aceptan-, la definición de actividades concretas para llevar a cabo el análisis de las reubicaciones y actividades específicas relacionadas con la conformación y resguardo del expediente correspondiente. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición se deberá remitir a la Contraloría General, a más tardar el 01 de febrero del 2019, una certificación la cual se haga constar que dicho manual ha sido actualizado y oficializado. Además, a más tardar el 30 de abril del 2019, enviar una certificación donde se acredite que el citado manual ha sido debidamente implementado. (ver párrafos del 2.50 al 2.56).

Manuel Corrales Umaña
Gerente de Área

Gonzalo Elizondo Rojas
Asistente Técnico

Carlos R. Durán Hernández
Coordinador

Ci.: Archivo auditoría

5. Glosario

Término	Concepto
Acción de personal	Formulario con el que se tramita todo movimiento de personal, acto, disposición o resolución que afecte la situación legal de ocupación de los puestos cubiertos por el Estatuto de Servicio Civil y que deban figurar en el expediente personal de los servidores.
Buzón de sugerencias	Herramienta, utilizada para la recolección de datos referentes a la percepción de los usuarios, externos o internos, con respecto a los servicios que se ofrecen.
Candidato	Persona que pretende algo, especialmente un cargo, premio o distinción.
Dirección de Recursos Humanos	Órgano técnico responsable de coordinar y articular, de conformidad con el bloque de legalidad aplicable, los procesos relacionados con la planificación, promoción, reclutamiento, selección, nombramiento, capacitación y evaluación del recurso humano del Ministerio de Educación Pública destacado en los centros educativos, en las Direcciones Regionales de Educación y en las Oficinas Centrales. Para tales efectos deberá coordinar con la Dirección General de Servicio Civil, de conformidad con la normativa establecida.
Dirección General del Servicio Civil	Órgano competente para regir los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil. Dentro de sus funciones está el reclutamiento y selección de puestos administrativos, artísticos y docentes, gestión del rendimiento, capacitación, entre otros.
Dirección Regional de Educación	Instancia representativa e integradora del sistema educativo costarricense en el nivel regional, así como el vínculo formal entre el nivel central y las comunidades educativas.
Ética institucional	Estudio de las normas y principios morales que deben inspirar la conducta y el comportamiento de los directivos, funcionarios y trabajadores de una organización en el ejercicio de sus funciones, con apego a una conducta responsable.
Estrato docente / Funcionario propiamente docente	Incluye clases cuyas labores fundamentalmente están destinadas a impartir lecciones en los diferentes niveles y modalidades de enseñanza: Preescolar, General Básica de I y II Ciclos, académica en el III Ciclo y en la Educación Diversificada, Técnico y Profesional, y Enseñanza Especial.
Gestión transparente	Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio, empresa o institución, bajo un enfoque de transparencia en sus acciones.
Nombramiento interino	Contratación de una persona en forma temporal, ya sea para una plaza vacante o en sustitución del propietario de un puesto.
Nombramiento por inopia	Nombramiento interino que se hace de una persona candidata al puesto pero que no cumple con los requisitos establecidos en el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento.
Registro de elegibles	Conjunto de candidatos, ubicados porcentualmente en orden descendente, y que pueden resultar elegibles en una clase y especialidad o atinencia específica, al participar en un concurso de la DGSC y que al ser evaluados alcanzaron una nota mínima de 70%.

6. Referencias bibliográficas

1. Competencias Técnicas. (s.f.). Dirección General de Servicio Civil. Recuperado de: http://www.dgsc.go.cr/sitio4/dgsc_competencias.html
2. Constitución Política de la República de Costa Rica. Asamblea Nacional Constituyente, San José, Costa Rica, 8 de noviembre de 1949.
3. Decreto Ejecutivo N.º 40199 “Establece la apertura de los datos públicos”. Presidencia de la República, Ministerio de la Presidencia, San José, Costa Rica, 27 de abril de 2017.
4. Decreto Ejecutivo N.º 21 “Reglamento del Estatuto de Servicio Civil”. Presidencia de la República, San José, Costa Rica, 14 de diciembre de 1954.
5. Decreto Ejecutivo N.º 38170-MEP “Organización administrativa de la oficinas centrales del Ministerio de Educación Pública”. Presidencia de la República, Ministerio de Educación Pública, San José, Costa Rica, 30 de enero de 2014.
6. Decreto Ejecutivo N.º 35513-MEP “Establece Organización Administrativa de las Direcciones Regionales de Educación (DRE) del Ministerio de Educación Pública (MEP)”. Presidencia de la República, Ministerio de Educación Pública, San José, Costa Rica, 9 de setiembre de 2009.
7. Glosario de términos y expresiones de la gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil de Costa Rica. Dirección General de Servicio Civil, San José, Costa Rica, junio 2013.
8. Índice de Transparencia del Sector Público. Defensoría de los Habitantes en coordinación con el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica, y Gobierno Digital, San José, Costa Rica, 2017.
9. Ley General de Control Interno N.º 8292. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, San José, Costa Rica, 31 de julio de 2002.
10. Oficio Circular DRH-6788-2017-DIR. Ministerio de Educación Pública, San José, Costa Rica, 7 de julio de 2017.
11. Procedimiento “Atención, revisión y análisis de las boletas depositadas en los buzones de sugerencias instalados en las DRE”. Ministerio de Educación Pública, San José, Costa Rica, 23 de octubre de 2017.
12. Procedimiento trámite de nombramientos interinos menores a un mes, para el personal docente, administrativo, administrativo-docente y técnico-docente, Código DRH-PRO-05-DARH-038. Ministerio de Educación Pública, San José, Costa Rica, 01 de julio de 2017.
13. Real Academia Española. (2014). Candidato. *En Diccionario de la lengua española* (23.a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=76MqHjN>