

Al contestar refiérase
al oficio n.º **01419**

6 de febrero, 2026
DFOE-SOS-0056

Señor
Virgilio Siles Elizondo
Auditor Interno
**SISTEMA NACIONAL DE ÁREAS DE
CONSERVACIÓN (SINAC)**

Estimado señor:

Asunto: Emisión de criterio sobre evaluación del desempeño de la persona
Auditora Interna

Nos referimos a su oficio n.º SINAC-UAI-421-2025 del 16 de diciembre de 2025,
relativo a consulta sobre la evaluación del desempeño de la persona Auditora Interna.

I. MOTIVO DE LA GESTIÓN

La Auditoría Interna manifiesta que el Reglamento del Estatuto del Servicio Civil establece que la evaluación del desempeño la debe realizar el jefe inmediato del funcionario a evaluar, que en el caso del Auditor Interno corresponde al máximo jerarca de la institución, y que según el artículo 24 de la Ley General de Control Interno (LGCI)¹, el auditor y el subauditor internos de los entes y órganos sujetos a esa Ley, dependen orgánicamente del máximo jerarca, el cual en el caso de la presente consulta corresponde a un órgano colegiado. En razón de lo anterior, formula las siguientes consultas:

1. ¿La evaluación del desempeño de la persona Auditora Interna de un órgano desconcentrado de un ministerio de la Administración Central, que orgánicamente depende del órgano colegiado de la institución a la que pertenece, puede ser atendida por la Directora Ejecutiva, siendo esta instruida por dicho órgano colegiado?

¹ Ley n.º 8292 del 31 de julio de 2002.

Es criterio del consultante que la responsabilidad del órgano colegiado como máximo jerarca de la persona Auditora Interna, no debería ser delegada, salvo impedimento temporal o definitivo, o bien, nombrar una comisión de al menos tres personas que pertenezcan a ese órgano colegiado, mediante acuerdo.

2. ¿Para efectos de la evaluación de desempeño de la persona Auditora Interna y del formulario a utilizar, el puesto de dicha persona es equiparable con otro puesto, específicamente el de Profesional Jefe 3, gerencial, entre otros?

El consultante señala que la pregunta obedece a que el puesto de la persona Auditora Interna, orgánicamente se encuentra ubicado inmediatamente después del máximo jerarca, es decir, en un nivel superior a los demás funcionarios de la institución.

II. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El ejercicio de la potestad consultiva de la Contraloría General se encuentra regulado en el artículo 29 de su Ley Orgánica², según el cual conforme la potestad consultiva en el ámbito de sus competencias, atiende las consultas que al efecto le dirijan los órganos parlamentarios, los diputados de la República, los sujetos pasivos y los sujetos privados no contemplados en el inciso b), del artículo 4, de la indicada ley.

En razón de lo anterior, se emitió el “Reglamento sobre la recepción y atención de consultas dirigidas a la Contraloría General de la República”³, donde se establecen las condiciones que rigen el trámite y la atención de las consultas ingresadas como parte del ejercicio de la competencia consultiva.

De conformidad con el artículo 8 del citado Reglamento, la Contraloría General no tiene por norma referirse a casos y situaciones concretas que deben ser resueltas por la Administración respectiva en el ejercicio de sus competencias, de tal manera que lo que se emite corresponde a un criterio que no pretende abordar y mucho menos resolver un caso específico.

Por lo tanto, debe quedar claro que no se está brindado una respuesta específica, sino que el presente criterio emitido en ejercicio de la potestad consultiva tiene un carácter general cuyo propósito es servir de insumo a la Administración, junto con los elementos fácticos y jurídicos respectivos, que permitan orientar la toma de decisiones de los gestores públicos directamente responsables de la buena marcha de los asuntos que les competen.

² Ley n.º 7428 del 7 de septiembre de 1994.

³ Resolución n.º R-DC-0197-2011 del 13 de diciembre del 2011, publicado en La Gaceta n.º 244 del 20 de diciembre de 2011.

III. CRITERIO DEL ÓRGANO CONTRALOR

De acuerdo con el artículo 24 de la LGCI, el Auditor y el Subauditor dependen orgánicamente del máximo jerarca institucional, quien los nombrará y establecerá las regulaciones de tipo administrativo aplicables a dichos funcionarios, dichas regulaciones no deberán afectar negativamente la actividad de Auditoría Interna, ni su independencia funcional y de criterio.

La gestión del desempeño es parte de las regulaciones administrativas aplicables el Auditor y el Subauditor interno, y según el artículo 13 de la citada LGCI, en sus incisos b) y e), la medición del desempeño y la gestión de recursos humanos apropiadas están dentro de los deberes del jerarca y titulares subordinados.

Ahora bien, según los artículos 27 y 28 de la Ley Marco de Empleo Público⁴, la evaluación del desempeño es un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas, este instrumento deberá ser objetivo, debe estar fundamentado en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.

Al respecto, este Órgano Contralor, en el oficio n.º 23339 (DFOE-LOC-2228) del 8 de diciembre de 2025, señaló que *“(...) aplicar lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público sobre la gestión del desempeño de los funcionarios públicos, debe considerar la independencia funcional y de criterio de la Auditoría Interna contenida en la LGCI.”*

Por su parte, en los Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentadas ante la CGR⁵, que sirve de guía, orientación, facilitación y resolución respecto a aspectos propios del funcionamiento del esquema de la evaluación del desempeño, señala en el punto 6.3, que las regulaciones administrativas son aquellas que norman de manera general la naturaleza de la relación entre los funcionarios y su superior desde una perspectiva administrativa, no técnica, particularmente las que se refieren, entre otros, a temas tales como control de tiempo, evaluación, permisos y vacaciones.

Por ello, se excluyen las regulaciones que se refieren al desempeño de las actividades sustantivas de la Auditoría Interna y de aquellas que, sin formar parte de la gestión sustantiva, contribuyen a ésta conforme a la normativa específica sobre auditoría en general y sobre el ejercicio de la actividad de auditoría interna, como son la planificación, el seguimiento y la evaluación de la calidad de la Auditoría Interna, que en procura de la independencia funcional y de criterio de la Auditoría Interna, competen exclusivamente al titular de esa unidad⁶.

⁴ Ley n.º 10159 del 8 de marzo de 2022.

⁵ Resolución n.º R-DC-83-2018. Publicada en La Gaceta n.º 146 del 13 de agosto del 2018. Reformada por las resoluciones R-DC-0055-2023, R-DC-0102-2023 y R-DC-0040-2025.

⁶ Ver oficio n.º 720 (DFOE-SOS-0034) del 25 de enero de 2024.

Asimismo, el punto 6.4 de dichos lineamientos aclara que le corresponde al jerarca institucional aplicar dichas regulaciones administrativas cuando se trata del Auditor y Subauditor Internos.

Sobre el particular, el Órgano Contralor ha sido consistente en señalar⁷ que la normativa de cita es clara al disponer que la Auditoría Interna depende orgánicamente del máximo jerarca, sea este unipersonal o colegiado, entendiéndose que tal dependencia se reduce a la ubicación dentro de la respectiva estructura orgánica, no extendiéndose a los aspectos funcionales y técnicos que le atañen exclusivamente a la propia Auditoría por la independencia otorgada por la propia ley. Además, el legislador dispone la obligación del establecimiento de políticas y prácticas para la medición de desempeño de todos los funcionarios, lo cual también es congruente con otros preceptos del ordenamiento jurídico (artículo 11 de la Constitución Política, Ley n.º 9635 Título III y Ley Marco de Empleo Público), confirmando la obligación del jerarca y titular subordinado a cumplir con dicho mandato.

Hechas las aclaraciones previas, en relación con la consulta sobre si la evaluación del desempeño de la persona Auditora Interna puede ser atendida por un titular subordinado que ha sido instruido por el jerarca, es criterio del Órgano Contralor que ello no es legalmente viable, en el tanto la competencia, como se ha indicado, es del máximo jerarca institucional, que la debe ejercer como exclusiva y excluyente, sea éste unipersonal o colegiado, no pudiendo delegar tal competencia en una instancia que sea diferente al titular legalmente dispuesto.

Al respecto, los artículos 11 de la Constitución Política, 6 y 11 de Ley General de la Administración Pública⁸, señalan el principio de legalidad que debe orientar la actuación administrativa, y el artículo 66 de dicha ley establece la imposibilidad de que potestades de imperio, su ejercicio y los deberes públicos y su cumplimiento, sean transmisibles sino es por norma de rango legal al efecto.

Ello no impide sin embargo, que el máximo jerarca acuda a designar a la unidad administrativa interna a cargo de esos procesos, a efecto de que se constituya como instancia asesora técnica y jurídica, para la emisión del acto administrativo que corresponde al criterio y la evaluación final del desempeño de la persona Auditora Interna.

En relación con la segunda consulta, sobre si para efectos de la evaluación del desempeño, el puesto de la persona Auditora Interna puede ser equiparable con otros puestos de nivel inferior, cabe señalar que la definición y ubicación de los diferentes puestos en las unidades institucionales, incluyendo la Auditoría Interna, corresponde al

⁷ Oficio n.º 05686 (DFOE-GOB-0160) del 22 de marzo de 2024.

⁸ Ley n.º 6227 del 2 de mayo de 1978.

Ministerio de Planificación Nacional; al respecto la citada Ley Marco de Empleo Público, en su artículo 32, señala los grados dentro de familias laborales según grupos de puestos similares y de acuerdo con la metodología de evaluación de los puestos.

Sin embargo, no es razonable ni conveniente una equiparación de puestos del Auditor Interno con respecto a otro de grado gerencial para aplicarles exactamente los mismos instrumentos específicos y parámetros cuantitativos y cualitativos de evaluación del desempeño, ello considerando la disímil naturaleza de puestos y funciones de los cargos, es decir no son puestos con perfil similar, y podría resultar más ajustado con ello, un mecanismo o instrumento que contenga parámetros, variables y mediciones ajustadas al cargo de Auditor Interno, ya que la evaluación de desempeño debe estar fundamentada en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos de la Auditoría Interna.

IV. CONCLUSIONES

1. La evaluación del desempeño de la persona Auditora interna corresponde en exclusivo al máximo jerarca institucional, no siendo procedente una delegación a otra unidad de tal competencia para la emisión del acto final que contiene la valoración y los aspectos y variables cuantitativas y cualitativas evaluados.
2. La evaluación del desempeño de la persona Auditora Interna debe responder a indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos de la Auditoría Interna, de manera que no conviene la equiparación total de los instrumentos de evaluación de desempeño de otros puestos.

Atentamente,

Lía Barrantes León
Gerente de Área

Juan Luis Camacho Segura
Fiscalizador

 **Firmado digitalmente**
Valide las firmas digitales

AAP/sca

Ce: Expediente
GP: 2026000719-1
NI: 28579-2025