

Boletín Informativo – Edición N.º 8 | Año 2025

En esta octava edición del año, ponemos a disposición de todos los funcionarios de la institución, información relevante relacionada con:

Informe N.º AII-04-2025: Auditoría Operativa sobre el Proceso de Reclutamiento, Selección y Sustitución de Personal en el PANI.

Artículo especial: *Inteligencia Artificial en el trabajo: Adaptarse, aprender y evolucionar.*

Participación de la Auditoría Interna en el XXV Congreso de Auditoría Interna CAICR 2025.

Nota: Funcionario que ya no forma parte de la Auditoría Interna.

Esperamos que la información compartida sea de interés y contribuya a mejorar y fortalecer las acciones de control interno, desarrolladas por cada uno de los funcionarios de la institución en el ejercicio de las labores efectuadas y sus áreas de trabajo.

Informe AII-04-2025 “AUDITORIA OPERATIVA SOBRE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y SUSTITUCIÓN DE PERSONAL EN EL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA”.

¿QUÉ EXAMINAMOS?

Se evaluaron actividades clave vinculadas a los procesos de reclutamiento, selección y sustitución de personal en el Patronato Nacional de la Infancia, con el objetivo de verificar la oportunidad, eficacia y la homologación de procedimientos para la ejecución de las actividades relacionadas a dichos procesos e identificar oportunidades de mejora que fortalezcan dichos procesos.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

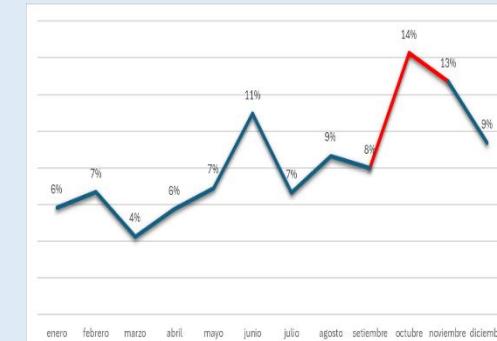
En el año 2024, se gestionaron un total de 4.909 solicitudes de sustitución temporal.

El **78.81%**

de los puestos de mayo demanda en sustituciones se relaciona con puestos de **Servicios Sustantivos** (Asistentes de servicios infantiles, trabajadores sociales, psicólogos, conductores asistentes y profesionales en derechos).

+75%

De las sustituciones de personal tienen su origen en situaciones planificables.
(vacaciones, días libres de personal de cuidado).



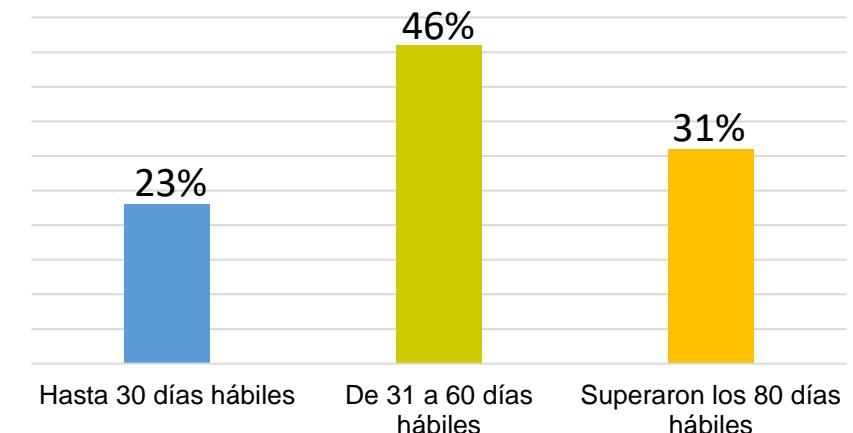
Continua en la siguiente página

Factores que afectan la oportunidad de los procesos de Reclutamiento Selección y Sustitución de Personal:

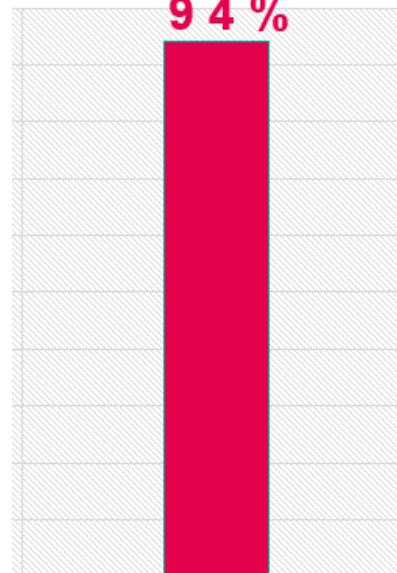


- Debilidad normativa en el Reglamento de Reclutamiento y Selección vigente.
- Falta de procedimientos para la implementación del Reglamento de Reclutamiento y Selección.
- Atrasos en los plazos de remisión de solicitudes de sustitución por parte de las instancias solicitantes.
- Ausencia de acciones para la utilizar el plan de vacaciones como insumo para la planificación de las sustituciones previsibles
- Ausencia de acciones en el Departamento de Recursos Humanos para suplir las necesidades de personal para llevar a cabo los procesos de reclutamiento, selección y sustitución en la institución en periodos de alta demanda.

Tiempo transcurrido entre el inicio del trámite y el nombramiento efectivo de las plazas vacantes.



94 %



No aplican evaluaciones de desempeño.

Factores que afectan la eficacia de las actividades de los procesos de Reclutamiento, Selección y Sustitución de Personal:



- Ausencia de un Sistema de Información Integral que permita una gestión eficaz de los procesos de reclutamiento, selección y sustitución de personal.
- Utilización de hojas Excel para registrar la información de oferentes y elegibles.
- Debilidades asociadas a la alimentación, control y mantenimiento de los registros en hojas Excel.
- Incumplimiento en la aplicación de Evaluaciones de Desempeño del Personal Sustituto.
- Falta de verificación presupuestaria previa al inicio de los procesos de nombramientos en plazas vacantes.
- Deficientes acciones de eliminación o actualización de usuarios con acceso al módulo de remuneraciones en el sistema SIGAF.

Continua en la siguiente página

Debilidades relacionadas con el Reglamento de Reclutamiento, Selección y Nombramiento de Personal en el PANI.



- Actividades desarrolladas dentro de los procesos de reclutamiento, selección y sustitución de personal que no se encuentran incluidas dentro del reglamento vigente.
- Carencia de lineamientos que permitan calificar como situaciones de excepción, en los procesos de selección y nombramiento por sustituciones.

Reglamento

Materialización de los riesgos identificados en el estudio de Auditoria:

50% Riesgos identificados en procesos de reclutamiento y selección se MATERIALIZARON, entre los cuales están:

	Riesgos Extremos	Riesgos Altos	Riesgo Medios	Riesgos Bajos	Total
Identificados	2	25	3	0	30
Materializados	2	11	2	0	15
totales...	100%	44%	67%	0%	50%

- ✓ Que los sistemas de información no satisfagan los requerimientos Institucionales en las actividades de sustitución de personal.
- ✓ Debilidad de los procedimientos y disposiciones internas relacionadas con las actividades sustitución de personal.
- ✓ Ausencia de acciones para determinar el personal requerido para la ejecución de actividades de sustitución de personal.
- ✓ Ausencia de procedimientos para la ejecución de las actividades de sustitución de personal.

Además, **43%** Riesgos identificados en procesos de sustituciones se MATERIALIZARON.

Inteligencia Artificial en el trabajo: Adaptarse, aprender y evolucionar.

La inteligencia artificial está formada por sistemas informáticos capaces de percibir su entorno, aprender de los datos que reciben y tomar decisiones según los objetivos que se les asignan. Gracias a su gran capacidad para procesar información y al crecimiento constante de los datos disponibles, estos sistemas pueden realizar muchas tareas diferentes. Esto permite mejorar la productividad, aumentar la seguridad y acelerar los procesos de trabajo mediante el uso de aplicaciones especializadas.

La inteligencia artificial puede mejorar muchos procesos y tareas en nuestros espacios de trabajo. Para aprovechar sus beneficios, es fundamental que los colaboradores reciban capacitación. Esto les permitirá desarrollar habilidades digitales que les ayuden a utilizar las nuevas tecnologías de manera efectiva y mejorar el desempeño en sus funciones dentro de cada área laboral.

En este sentido, esta capacitación debe cubrir tres áreas básicas:

Habilidades digitales

Es necesario que los colaboradores aprendan conceptos básicos de programación y comprendan cómo funcionan las herramientas tecnológicas. Esto les permitirá interactuar mejor con aplicaciones de inteligencia artificial y aprovechar sus funciones en el trabajo diario.

Aspectos socioemocionales.

Es importante fortalecer habilidades como la empatía, el trabajo en equipo, la ética, el manejo de emociones y la mentalidad de crecimiento. Estas competencias ayudan a adaptarse mejor a los cambios tecnológicos y a mantener un entorno laboral saludable.

Aprendizaje permanente

La tecnología avanza rápidamente, por lo que es fundamental estar en constante capacitación. Esto incluye actualizar conocimientos, aprender nuevas herramientas y estar abiertos a procesos de cambio y actualización tecnología y profesional.



Participación de la Auditoría Interna en el XXV Congreso de Auditoría Interna CAICR 2025.

Los días 21 y 22 de agosto, funcionarios de la Auditoría Interna participaron en el Congreso de Auditoría Interna CAICR 2025.

Bajo el lema “Disrupción o extinción: Auditoría sin límites para un futuro imparable”, esta edición del congreso dio una mirada audaz sobre los actuales desafíos y oportunidades de la Auditoría Interna, destacando el papel transformador del uso de tecnologías emergentes, la sostenibilidad, la ciberseguridad y análisis avanzado de datos como pilares estratégicos para su evolución.

Entre los temas abordados estuvieron:

- Como integrar la sostenibilidad en la gestión de riesgos y la auditoría interna.
- De auditor reactivo a auditor estratégico, como liderar desde la Inteligencia Artificial.
- Los 4 pilares del liderazgo imbatible.
- Como la Inteligencia Artificial y la RPA^{(*)1} potencian una Auditoría Interna.
- Innovación, mecanismos y obsolescencia programada de la función de auditoría interna.

Nota: Por este medio se les informa que el funcionario Alejandro Obando Morales, ya no forma parte del equipo de Auditoría Interna.



BOLETÍN AUDINFORMA

Estimados compañeros les recordamos que en la dirección:

<https://pani.go.cr/auditoria-interna/boletin-audinforma/>

Se encuentran disponibles para consulta las ediciones anteriores de boletín Audinforma que han sido elaborados por nuestra instancia.

Agradecemos mucho los aportes sugerencias y recomendaciones , los cuales son fundamentales para continuar mejorando este producto informativo.

¿ Tienes comentarios o sugerencias?
Escribanos a: audinforma@pani.go.cr