
*Criterios y Requerimientos del Proceso de Reclutamiento y Selección
para el Concurso Público de Auditor Interno de la Compañía
Nacional de Fuerza y Luz, S.A.*

Unidad de Talento Humano
Área Dotación y Remuneración del Recurso Humano
Proceso Reclutamiento y Selección

22 de agosto del 2018

Tabla de contenidos

Introducción	3
1. Generalidades	3
1.1 Condiciones del nombramiento	3
1.2 Requisitos del puesto	4
2 Descripción del proceso	6
2.1 Reclutamiento	6
2.2 Selección	7
2.3. Etapa Final	11
2.4. Nombramiento	12
2.5. Impugnaciones	12

Introducción

El presente documento tiene la finalidad de describir los criterios y requerimientos del proceso de reclutamiento y selección para el concurso público de Auditor Interno, según los siguientes documentos:

- Lineamientos sobre los requisitos de los cargos de auditor y subauditor internos, en relación con las condiciones para las gestiones de nombramiento, suspensión y destitución de dichos cargos, y la aprobación del reglamento de organización y funcionamiento de las auditorías internas del Sector Público, (R-DC-83-2018 publicado en la Gaceta 146 del 13 de agosto del 2018)
- Manual de Clases de la CNFL.
- Procedimiento dotación del recurso humano según las competencias.
- Procedimiento de concursos internos.
- Reglamento Interior de Trabajo.

1. Generalidades

1.1 Condiciones del nombramiento

Número de plaza: 11071

Puesto: Auditor Interno.

Salario único: ₡4.261.462,67

Tipo de jornada: 48 horas semanales.

Horario: De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:36 p.m., jornada continua.

Dependencia: Auditoría Interna.

Tipo de nombramiento: Nombramiento en plaza fija.

1.2 Requisitos del puesto

De acuerdo con los lineamientos de la Contraloría General de la República y la normativa interna de la CNFL, se definen los siguientes requisitos indispensables y deseables.

1.2.1 Requisitos indispensables

Formación académica:

Licenciatura en Contaduría Pública o Administración de Empresas o Negocios con énfasis en Contaduría Pública.

Experiencia:

Contar con al menos cinco años de experiencia en labores de Auditoría Interna.

Contar con al menos cinco años de experiencia ejerciendo puestos de jefatura con supervisión del personal

Legal:

Incorporación al Colegio de Contadores Públicos.

1.2.2 Requisitos deseables

Experiencia deseable:

Experiencia de un mínimo de cuatro años en actividades relacionadas con el sector eléctrico.

Experiencia de un mínimo de cinco años en labores profesionales relacionadas con el puesto, adicionales al requisito indispensable.

Experiencia de un mínimo de cinco años en puestos de jefatura en auditorías internas en el sector público.

Capacitación deseable:

- Curso de Administración Proyectos.
- Curso de Gerencia de recursos humanos.
- Inglés: Dominio intermedio en conversación, lectoescritura y comprensión del idioma inglés.
- Curso de liderazgo
- Curso de Negociación y manejo de conflictos
- Curso Planificación estratégica o planeamiento estratégico
- Curso COBIT (Objetivos de control para información y tecnologías)
- Curso ITIL (Information Technologies Infraestructura Library)
- Curso de Auditoría Operativa y Forense
- Curso de Auditoría de Fraude y Corrupción
- Curso de Coso ERM 2017
- Curso Valoración del riesgo en la Administración Activa y en la Auditoría Interna
- Indicadores de fraude y corrupción
- Sistema Gestión de Procesos Administrativos GPA

Conocimiento en las siguientes leyes:

- Ley de Control Interno
- Ley Orgánica de la Contraloría General de la República
- Ley General de la Administración Pública
- Ley y Reglamento General de la Contratación Administrativa
- Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito.
- Ley de Fortalecimiento y modernización de las entidades del Sector Telecomunicaciones
- Ley 9343 Reforma Procesal Laboral

Certificaciones:

- CIA (Certificado de Auditor Interno)
- CCSA (Certificación en Autoevaluación de Control)
- CGAP (Certificado en Auditoría de Gobierno).

Normas Internacionales:

- NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera)
- NIA (Normas Internacionales de Auditoría).

Publicaciones:

Trabajos publicados en revistas de reconocido prestigio, en calidad de autor o coautor.

Libros editados por una editorial de prestigio, en calidad de autor o coautor

Requisito legal deseable:

Poseer licencia para conducir vehículos del tipo B-1 al día o categoría superior, extendida por el MOPT.

2 Descripción del proceso

2.1 Reclutamiento

El proceso del concurso público del Auditor Interno será de forma mixta, contemplando tanto candidatos internos como externos, quienes se someterán al mismo proceso.

Se recibirán todas las hojas de vida según formato indicado en el sitio web de la CNFL y deberán ser remitidas al correo electrónico auditorcnfl@cnfl.go.cr.

El plazo para la recepción de las hojas de vida será de 10 días hábiles, a partir del día siguiente a la primera publicación. No se aceptarán hojas de vida posterior al vencimiento de este plazo.

Medios de divulgación:

- a) Diarios de circulación nacional: La Nación y La República por una única vez.
- b) Sitio web de la CNFL: www.cnfl.go.cr; allí encontrará el cartel con información relevante acerca del concurso.
- c) Redes sociales: Facebook y twitter.
- d) Bolsa de empleo de Colegios Profesionales: Colegio Profesional de Ciencias Económicas, Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica, Instituto de Auditores Internos de Costa Rica.
- e) Correo electrónico a todos los usuarios de la CNFL.
- f) Correo electrónico a todos los usuarios del ICE.

Atestados del oferente

La hoja de vida del oferente debe contener la siguiente información:

- a) Hoja de vida actualizada, según el formato suministrado.
- b) Copia de la licencia de conducir vigente.
- c) Formación académica completa (primaria, secundaria y universitaria). En caso de estudios realizados en el extranjero, los grados académicos deberán estar reconocidos por la institución acreditada en Costa Rica para este efecto.
- d) Certificaciones de experiencia laboral que especifiquen las labores desempeñadas atinentes con el cargo de Auditor. En caso de experiencia laboral en el extranjero, la documentación deberá estar debidamente legalizada para el país. Dichas certificaciones no deben exceder de seis meses de emisión.
- e) Certificados de capacitación deseable y atinentes al puesto.
- f) Copia del título que acredite su incorporación al colegio respectivo y certificación que se encuentra al día en las cuotas.

2.2 Selección

Preselección:

De las hojas de vida recibidas, se analizan y seleccionan aquellas que cumplan con los requisitos indispensables, las cuales serán tomadas en cuenta para la preselección.

Las que incumplan quedarán fuera del concurso. La Unidad de Talento Humano comunicará por el medio de notificación autorizado en la hoja de vida de cada participante.

Inscripción:

Para la inscripción se analizarán los requisitos deseables, según la tabla N° 2 (Calificación de los requisitos deseables) del apartado de ponderación. Serán inscritos aquellos participantes con las quince mejores ponderaciones.

Los que no estén dentro de las quince mejores ponderaciones quedarán fuera del concurso. La Unidad de Talento Humano comunicará por el medio de notificación autorizado en la hoja de vida de cada participante.

En caso de existir participantes con igual nota se someterá al siguiente análisis:

1. El mejor promedio obtenido en la experiencia deseable, según el punto 1.2.2 de la Tabla No. 2 (Calificación de requisitos deseables).
2. El mayor puntaje en certificaciones y normas internacionales, según el punto 1.2.2 de la Tabla No. 2 (Calificación de requisitos deseables).
3. El mayor puntaje en Publicaciones, según el punto 1.2.2 de la Tabla No. 2 (Calificación de requisitos deseables).

Notificación y convocatoria a inscripción:

A fin de formalizar la inscripción se convocará a entrevista preliminar por parte de la Unidad de Talento Humano a los candidatos que cuenten con las quince mejores ponderaciones, en la cual deberán presentar copias y originales de la documentación enviada vía correo electrónico. El oferente que omita alguno, automáticamente quedará fuera del concurso.

Esta entrevista no tiene puntuación; sin embargo, el oferente que no asista a la convocatoria quedará fuera del concurso, en situaciones especiales donde el candidato no pueda asistir, la Unidad de Talento Humano analizará el caso; no obstante la justificación deberá ser por fuerza mayor o caso fortuito y si procede se convocará nuevamente en un plazo no mayor a dos días posteriores a la anterior convocatoria.

Prueba médica:

El día de la inscripción se les entregará a los candidatos, los formularios para que se realicen los exámenes de laboratorio, los cuales deberán presentarlos en un plazo máximo de (8) ocho días en el Proceso Reclutamiento y Selección de la Unidad de Talento Humano.

Posteriormente, el personal del Consultorio Médico de la CNFL convocará a los candidatos para una valoración médica. Esta prueba no tendrá ponderación; sin embargo, quien no cumpla con los criterios evaluados quedará fuera del concurso.

El oferente que no se presente a la hora y fecha indicada, quedará automáticamente fuera del concurso. En situaciones especiales donde el candidato no pueda asistir, la Unidad de Talento Humano analizará el caso; no obstante la justificación deberá ser por fuerza mayor o caso fortuito.

Prueba psicométrica:

Se convocará a los candidatos a pruebas psicométricas, para valorar aptitudes, habilidades, valores y competencias para el puesto.

El oferente que no se presente a la hora y fecha indicada, quedará automáticamente fuera del concurso. En situaciones especiales donde el candidato no pueda asistir, la Unidad de Talento Humano analizará el caso; no obstante la justificación deberá ser por fuerza mayor o caso fortuito.

Prueba teórica:

La prueba teórica será elaborada y calificada por Auditores externos a la CNFL, la cual evaluará los conocimientos teóricos requeridos para el puesto, según los requisitos deseables y temario entregado.

El candidato que no se presente a la hora y fecha citada, quedará automáticamente fuera del concurso.

Entrevista de la Comisión designada por el Consejo de Administración:

La Comisión designada por el Consejo de Administración entrevistará a los candidatos que ellos consideren.

La Unidad de Talento Humano proporcionará un instrumento a dicha Comisión como guía de la entrevista por competencias.

El candidato que no se presente a la hora y fecha indicada, quedará automáticamente fuera del concurso.

Ponderación:

Con base en los atestados y certificaciones presentadas por los participantes y las pruebas respectivas, se procederá a ponderar según los siguientes aspectos:

Tabla No. 1
Ponderación general del concurso público

Ponderación	
Examen teórico	40%
Examen psicométrico	10%
Entrevista de la Comisión designada por el Consejo de Administración	35%
Requisitos deseables	15%

Tabla No. 2
Calificación de los requisitos deseables para un 15% de ponderación final

Requisitos deseables				
Experiencia mínimo de 4 años en el sector eléctrico (20%)	=4 años	4>6	6>10	>10
	14	16	18	20
Experiencia mínimo de 5 años en labores auditoría (25%)	=5 años	5>8	8>10	>10
	16	19	22	25
Experiencia mínimo de 5 años en labores jefatura (25%)	=5 años	5>8	8>10	>10
	16	19	22	25
Certificaciones y normas internacionales (CIA, CCSA, CGAP, NII F, y NIA) 10%	2% cada certificación y norma			
Capacitación deseable (12%)	=5 cursos	5>10	10>15	>15
	6	8	10	12
Publicaciones (7%)	=1 publicación	2	3	4<
	4	5	6	7
Licencia de conducir B1 al día (1%)	B1			
	1			

Para respaldar el requisito de la experiencia, los postulantes deberán presentar certificaciones originales del Departamento de Recursos Humanos de la empresa o institución donde labora o laboró, indicando el tiempo laborado y el puesto desempeñado.

Para reconocer la capacitación deseable, los cursos que se aporten deberán ser de aprovechamiento, igual o mayor a 12 horas.

2.3. Etapa Final:

Una vez finalizadas las entrevistas por parte de la Comisión, se procederá a ponderar a cada evaluado según el apartado de ponderación, lo cual se le trasladará al Consejo de Administración con una terna conformada por las tres mejores calificaciones.

Una vez que el Consejo de Administración apruebe la terna, la Unidad de Talento Humano comunicará a todos los participantes la resolución, por el medio de notificación que cada uno autorizó en la hoja de vida.

Posteriormente, el Consejo de Administración someterá a aprobación de la Contraloría General de la República, el proceso y la terna mediante la forma indicada en los Lineamientos sobre los requisitos de los cargos de auditor y subauditor internos. (R-DC-83-2018 publicado en la Gaceta 146 del 13 de agosto del 2018).

Si el Órgano Contralor rechaza el nombramiento, se procederá según lo indicado en los Lineamientos sobre los requisitos de los cargos de auditor y subauditor internos.

En caso de inopia, se procederá según lo indicado en el punto 2.4 de los Lineamientos sobre los requisitos de los cargos de auditor y subauditor internos.

2.4. Nombramiento:

Una vez notificada la aprobación del proceso y la terna por parte de la Contraloría General de la República, el Consejo de Administración procederá a escoger discrecionalmente a la persona que ocupará el puesto. Quedará a criterio del Consejo realizar una entrevista adicional previamente a su escogencia.

Una vez elegido el candidato idóneo, el Consejo de Administración comunicará a la Unidad de Talento Humano para que realice los trámites respectivos para su nombramiento. Realizado el nombramiento del auditor, el Consejo de Administración lo comunicará a la Contraloría General de la República.

2.5. Impugnaciones:

Contra los actos de mero trámite o el acto final en cualquier etapa del proceso caben los recursos de revocatoria y de apelación, por motivos de legalidad o de oportunidad. Si el acto recurrible emanare del inferior, cabrá sólo el recurso de apelación; si emanare del jerarca, cabrá el de revocatoria. Cuando se trate del acto final del jerarca se aplicarán las reglas concernientes al recurso de reposición del Código Procesal Contencioso-Administrativo. El plazo de interposición es, de tres días hábiles tratándose del acto final y de veinticuatro horas en los demás casos, ambos plazos contados a partir de la última comunicación del acto, según lo señalado en la Ley General de Administración Pública, No. 6227.

Estos recursos deberán ser presentados en el Proceso de Reclutamiento y Selección de la Unidad de Talento Humano en tiempo y forma física, así como firmados por el candidato recurrente.