



Ministerio de Vivienda
y Asentamientos Humanos
República de Costa Rica

CONSTRUIMOS UN PAÍS SEGURO



DAF
MIVAH

Ana Cristina
5 NOV 2014 AM 8:44

UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

Al contestar refiérase
al oficio No. MIVAH-AI-124-2014

San José, 04 de noviembre de 2014

Señor
Rosendo Pujol M.
Ministro

Mouam
DAF MINISTERIAL
05 NOV 2014
00:37:45

**Asunto: Informe estudio de capacitación,
adiestramiento y promoción.**

Estimado señor:

Aprovecho la oportunidad para saludarlo. Me permito adjuntar el informe sobre políticas de capacitación, adiestramiento y promoción producto del estudio realizado.

Mediante el oficio MIVAH-AI-109-2014 del 7 de octubre se envió el borrador del estudio al señor Luis Román H. Director Administrativo Financiero; para sus comentarios.

Además el borrador fue presentado a los señores Mauricio Rojas, Geovanni Leitón y a la señora Silvia Soto, el día 15 de octubre del 2014.

A la fecha, no se recibieron observaciones al borrador por lo que se emite el informe final.

Atentamente,

Original }
Firmado } Adolfo Rojas Carrera

Adolfo Rojas Carrera
Auditor General



C: Luis A. Román H. Director Administrativo Financiero
Archivo/ expediente



AUDITORIA INTERNA

Estudio sobre Políticas de Capacitación, Adiestramiento y Promoción

FO-OPR-007-2014

Fecha : 04 de noviembre del 2014

Estudio : FO-OPR-007-2014

Número : AI-124-2014

Índice del Informe

Descripción	Página
Índice del Informe.....	i
Resumen Ejecutivo.....	ii
Objetivos Generales	1
Objetivos Específicos	1
Alcance	1
Metodología	1
Limitaciones	3
Antecedentes	3
Resultados	4
Conclusiones	8
Recomendaciones	9

AUDITORIA INTERNA

Estudio sobre Políticas de Capacitación, Adiestramiento y Promoción

FO-OPR-007-2014

Resumen Ejecutivo del Informe

¿Qué examinamos?

La auditoría tuvo como objetivo, analizar el proceso de capacitaciones en forma integral, por medio de la normativa vigente. Revisando el control interno en operación de la actividad de capacitación, la existencia de cursos de capacitación impartidos a funcionarios interinos o en puestos de confianza y el procedimiento empleado en dichos casos e identificando si los cursos solicitados por cada Director de Programa fueron los que efectivamente se impartieron para los funcionarios atinentes. Además, verificar si el área de capacitación informa a los funcionarios sobre los deberes y derechos que tienen con respecto al tema de capacitaciones.

¿Por qué es importante?

Hay que tener conciencia de que el recurso humano con que cuenta una Entidad es el activo más importante. La función de capacitación de una organización es muy importante, ya que su orientación produce un compromiso con la Institución y condiciones para desempeñarse satisfactoriamente en el puesto para el cual fue contratado. Ayuda a la persona a solucionar problemas y tomar decisiones, mejora las habilidades. El estudio de auditoría sobre capacitación fue orientado a buscar un equilibrio, para que los funcionarios fueran capacitados en forma objetiva y transparente; para ello se revisó la existencia de un reglamento, de una manual de procedimientos y de una comisión de becas que perfilara la capacitación hacia los funcionarios que realmente necesitaran capacitarse.

¿Qué encontramos?

Se determino que la Unidad de Capacitación de la Dirección Administrativa Financiera, no cuenta con un Reglamento, debidamente aprobado y ajustado; que regule la adjudicación de becas y otras facilidades de Capacitación en el MIVAH. No cuenta con un Manual de Procedimientos, debidamente aprobado para la actividad de capacitación. No existe una Comisión de Becas, que garantice objetividad, transparencia y efectividad en el proceso de la designación de los funcionarios que puedan optar por dichos beneficios y finalmente no se localiza justificación para que funcionarios interinos del MIVAH hayan recibido capacitación.

¿Qué sigue?

En virtud de lo señalado se recomienda al Director Administrativo – Financiero, lo siguiente: Instruir la elaboración de un Reglamento de Capacitaciones del