

AU-001-2020 AD

24 de enero de 2020  
CNE-AI-OF-014-2020

Señora  
Yamilette Mata Dobles  
Directora Ejecutiva



**ASUNTO: Evaluación del Desempeño 2020**

Estimada señora:

El artículo 22, inciso d) de la Ley General de Control Interno, N° 8292<sup>1</sup>, confiere a la Auditoría Interna competencias para: *“advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento”*. En uso de dichas competencias, esta Auditoría se permite emitir la presente advertencia sobre la obligación de cumplir el mandato establecido en la Ley 9635 “Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Públicas” su Reglamento, los Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas y otras Directrices en materia de Evaluación del Desempeño, que entraron en vigencia el 01 de enero de 2020 y que serán el parámetro único para que los funcionarios públicos puedan optar por una nueva anualidad, según lo siguiente:

La Ley 9635, en materia de Evaluación del Desempeño estableció:

**RECTORÍA Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE  
LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

**Artículo 45-** (...). *La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de los funcionarios públicos.*

**Artículo 46- Rectoría de Empleo Público.** *Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.*

*Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.*

<sup>1</sup> Publicada en La Gaceta N° 169 del 4 de setiembre de 2002

**Artículo 47-** *Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño de los funcionarios se fundamentará 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 gerencial en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.*

*Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.*

*Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), con el objetivo de homogenizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.*

**Artículo 48-** *Criterios para la evaluación del desempeño. Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.*

*Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel gerencial, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.*

*El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida. El ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, y un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior.*

**Artículo 49-** *Efectos de la evaluación anual. El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.*

*Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño del funcionario. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.*

*Anualmente, la Dirección General de Servicio Civil dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño, los cuales serán de acatamiento obligatorio.*

**Artículo 50-** *Sobre el monto del incentivo. A partir de la entrada en vigencia de esta ley, el incentivo por anualidad de los funcionarios públicos cubiertos por este título será un monto nominal fijo para cada escala salarial, monto que permanecerá invariable. (Subrayado no pertenece al original)*

El Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público N° 41564-MIDEPLAN-H, establece los parámetros bajo los cuales se podrá obtener una nueva anualidad usando para ello el resultado de la evaluación del desempeño en los términos instaurados a partir de la aprobación de la Ley. En lo de interés refiere el citado Reglamento:

*Artículo 14.- Anualidades. El incentivo de anualidad se reconocerá según los siguientes parámetros:*

- a) *Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635 y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635. Las anualidades que se obtengan en fecha posterior al 4 de diciembre de 2018 se reconocerán únicamente mediante la evaluación del desempeño, a aquellos servidores que hayan obtenido una calificación de "muy bueno" o "excelente", o su equivalente numérico, según la escala definida. subrayado no pertenece al original*
- b) *El incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, que permanecerá invariable. En la primera quincena del mes de junio de cada año se reconocerá que la persona servidora pública tiene derecho a una nueva anualidad en virtud de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, a partir de esa fecha, se pagará la nueva anualidad, según la fecha de cumplimiento que en cada caso corresponda.*
- c) *El cálculo del monto nominal fijo para las anualidades que se adquieran con posterioridad al 4 de diciembre de 2018 corresponde a un 1,94% (uno coma noventa y cuatro por ciento) del salario base de las clases profesionales y de 2.54% (dos coma cincuenta y cuatro por ciento) para clases no profesionales, de manera inmediata a partir de la entrada en vigencia de la ley, sobre el salario base que corresponde para el mes de julio del año 2018*

(...)

*Asimismo, en lo relacionado con la evaluación del desempeño de los servidores públicos, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en su rol de rectoría, suministrará los instrumentos metodológicos correspondientes para articular con las diferentes instituciones su efectiva implementación.*

En concordancia con lo establecido en el artículo 47 de la Ley 9635, el Ministerio de Planificación y Política Económica, publicó el Decreto N° 42087-MP-Plan<sup>2</sup>, que contiene los "Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas", donde se sientan las bases y los instrumentos necesarios para llevar a cabo el proceso de Evaluación de Desempeño a partir del año 2020 (para el 2018 y 2019 se utilizarán los instrumentos vigentes cuando se aprobó la Ley) que de ser evaluado a más tardar el 31 de mayo de 2021, en lo de interés señalan estos lineamientos:

-Que mediante la Directriz Presidencial N° 093- P de 30 de octubre de 2017, se estableció el modelo de Gestión para Resultados en el Desarrollo, en lo sucesivo GpRD, con el propósito de

---

<sup>2</sup> Gaceta 235 del 10 de diciembre, 2019 Dado en la Presidencia de la República. -San José, a los cuatro días del mes de diciembre del año dos mil diecinueve.

que sea adoptado por el sector público costarricense, (...) que tiene como objetivo "orientar a los responsables de la administración pública en la adopción del modelo de GpRD en Costa Rica, mediante la generación de conocimiento que permita el logro de los resultados, contemplando los efectos e impactos y optimizando los procesos en las acciones gubernamentales para la creación de valor público."

Que el artículo 45 de la Ley de Salarios de la Administración Pública Ley N° 2166, establece: "La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de los funcionarios públicos."

(...)

VI.- Que el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública Ley N° 2166, dispone: "Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas."

(...)

Que la disposición transitoria XXXIII de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Ley N° 9635 establece que: "Para efectos de la implementación del capítulo VI, Evaluación del desempeño de los servidores públicos, contenido en el título III, Modificación a la Ley de Salarios de la Administración Pública, toda la Administración Pública tendrá la obligación de establecer o adaptar los sistemas de información respectivos, a fin de alinearlos con lo dispuesto en la presente ley, en un plazo de seis meses, contado a partir de la vigencia de dicho capítulo VI. Las unidades de recursos humanos establecerán los parámetros técnicos necesarios para el cumplimiento."

Por lo tanto, se decretan los Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas, donde se establecen las nuevas disposiciones que modifican la normativa vigente en materia de evaluación del desempeño y el incentivo de anualidad. Entre los lineamientos que deben ser considerados a partir de enero 2020, están los siguientes:

**Artículo 3º-Principios Rectores.** Son principios rectores de la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas:

- a) Principio de participación.
- b) Principio de transparencia.
- c) Principio de objetividad e imparcialidad.
- d) Principio de igualdad de oportunidad, trato y no discriminación.

- e) Principio de legalidad.
- f) Principio de eficacia.
- g) Principio de eficiencia.

**Artículo 4º-Roles de los actores participantes en la evaluación del desempeño:**

(...) *coordinación entre las unidades de planificación institucional, las de recursos humanos, las jefaturas y jerarquías institucionales, quienes deberán cumplir con los siguientes roles a lo largo del proceso:*

a) **Jerarquía institucional:** *al ser la máxima autoridad institucional, son los responsables de la consolidación, planificación y evaluación, tanto estratégica como operativa.*

b) **Dependencias de planificación institucional:** *son responsables de la construcción, seguimiento y evaluación de la planificación estratégica que da origen a los objetivos y metas institucionales.*

c) **Dependencias de gestión de recursos humanos:** *son responsables de establecer en cada institución, órgano o ente los parámetros técnicos necesarios, a partir de los lineamientos generales que emita el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, como rector en materia de empleo público, para la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, así como por dirigir, orientar y asesorar a las jefaturas y jefarcas institucionales en el proceso que conlleva la evaluación del desempeño.*

d) **Jefaturas:** *son responsables de establecer las metas y objetivos en participación con las personas servidoras públicas a su cargo y realizar la evaluación de su desempeño anualmente, bajo los parámetros previamente definidos.*

*También les corresponde registrar en un expediente todos los documentos relacionados con cada una de las etapas de la evaluación del desempeño. Su acceso queda limitado a la persona servidora y a las jefaturas involucradas en el proceso de evaluación. En caso de traslado de la persona servidora a otra Unidad Administrativa, la jefatura inmediata anterior debe remitir el expediente a la nueva jefatura.*

e) **Contralorías de servicios:** *les corresponde recomendar a la jerarquía institucional los rubros a evaluar en relación con las funciones que les asigna el artículo 14 de la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, Ley Nº 9158.*

f) **Dirección General de Servicio Civil:** *a partir de los lineamientos generales que emita el rector en materia de empleo público, dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño en los entes y órganos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil,<sup>3</sup> Ley Nº 1581 de 3 de mayo de 1953. También le corresponde a la Dirección preparar e impartir talleres y capacitaciones*

<sup>3</sup> En consulta realizada a la Dirección Jurídica del Servicio Civil, se están elaborando los lineamientos y las charlas de capacitación.

que faciliten la implementación de la evaluación del desempeño para aquellas instituciones y órganos del Sector Público dentro del régimen de Servicio Civil.

**-Usos de la Evaluación del Desempeño**

- a) Otorgamiento del incentivo por concepto de anualidad,
- b) Otorgamiento de los estímulos a la productividad a las personas servidoras públicas
- c) Elaboración de los Planes de Seguimiento y Mejora.
- d) Actividades de formación, capacitación y desarrollo.
- e) Promoción y ascensos

**Artículo 6º-Ciclo de gestión del desempeño.** La evaluación del desempeño es un ciclo que inicia el 1º de enero y concluye el 31 de diciembre de cada año y se conforma de las siguientes etapas:

- a) La planificación de la evaluación del desempeño.
- b) El seguimiento de la evaluación del desempeño.
- c) La evaluación del desempeño.
- d) La realimentación Todas las etapas deberán documentarse e incluirse en el expediente de la persona servidora pública.

**Artículo 7º-La planificación de la evaluación del desempeño. (...)**

iniciará en el último trimestre de cada año; con el fin de que los objetivos y metas pactados se asignen a las personas servidoras públicas, a más tardar, en el primer trimestre de cada año. En este proceso, la jefatura deberá coordinar y acordar con la persona servidora pública considerando las funciones y responsabilidades a su cargo y el manual de puestos, favoreciendo la alineación de objetivos y metas institucionales con las actividades de la persona servidora pública.

(...)

La evaluación será realizada por la jefatura inmediata a más tardar el último día del mes de mayo de cada año, cuando se evaluarán los resultados del año inmediato anterior (partiendo del 1º de enero al 31 de diciembre de cada año). Cada institución, y órgano del Sector Público, acorde a la programación de sus actividades, podrá establecer las fechas de aplicación de la evaluación dentro del primer semestre de cada año.

En la primera quincena del mes de junio de cada año se reconocerá que la persona servidora pública tiene derecho a una nueva anualidad en virtud de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.

Una vez concluido el proceso de evaluación del desempeño, se pagará la nueva anualidad, según la fecha de cumplimiento que en cada caso corresponda. Será responsabilidad de cada jefatura hacer

(,,)

**Artículo 11.-Componentes de la evaluación del desempeño.**

La evaluación del desempeño estará integrada en un 80% por el cumplimiento de objetivos y metas y el 20% restante será evaluado con los criterios previamente establecidos institucionalmente y serán aplicados por la jefatura.

Las dependencias de planificación acompañarán y velarán por la alineación entre las metas del primer y segundo nivel con las del cuarto nivel.

(...)

**Artículo 12.-Evaluación de las competencias individuales.**

(...)

**Artículo 16.-Sistema informático de evaluación del desempeño.**

Toda institución, u órgano público bajo el ámbito de aplicación de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° 2166, debe utilizar una herramienta tecnológica, que, de acuerdo a sus particularidades, le permita atender los requerimientos establecidos en el artículo 48 de dicha ley y facilite la planificación, análisis, seguimiento y evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas. Las instituciones y órganos públicos podrán suscribir acuerdos de cooperación, convenios, o cualquier otra alternativa de colaboración, que permita coadyuvar al diseño, desarrollo e implementación del sistema a nivel institucional.

**Artículo 17.-Evaluación del desempeño en casos especiales.**

Las personas servidoras públicas cuyos nombramientos resulten ocasionales en virtud de emergencias o sustituciones temporales menores a un año, o que se encuentren en periodo de prueba, deberán ser evaluadas según las metas individuales que se les hayan encomendado (quinto nivel).

(...)

**Artículo 19.-Evaluación del periodo 2018 y 2019.**

En virtud de lo dispuesto en el Transitorio XXXIII del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 y de la gradualidad que se requiere para efectuar una serie de ajustes complejos a lo interno de cada institución u órgano público, para efectuar la evaluación de las labores realizadas en 2018 y en 2019 corresponde aplicar los instrumentos de evaluación, que se utilizaban previo a la entrada en vigencia de este reglamento.

**Artículo 20.-Rige a partir de su publicación.**

(...)

Transitorio

En el año 2020 se iniciará con el primer ciclo de gestión del desempeño (que va del 1º de enero al 31 de diciembre), según lo reglamentado en este lineamiento general. Este primer ciclo se evaluará, a más tardar, el último día del mes de mayo del año 2021.

En consecuencia, advierte esta Auditoría Interna sobre la conveniencia de revisar lo actuado por la CNE a la fecha, respecto a la evaluación del desempeño para el año 2020, misma que se ejecutará en el 2021, ya que, según lo indicado en la normativa de cita, en este momento, debería haberse implementado al menos lo siguiente:

- La planificación de la evaluación del desempeño. Consta de la definición y programación de metas y objetivos por parte de la jefatura y su comunicación a la persona servidora pública. La planificación de la evaluación del desempeño, así como la asignación de las metas y objetivos iniciará en el último trimestre de cada año.
- El Sistema informático de evaluación del desempeño. (...) que, de acuerdo a sus particularidades, le permita atender los requerimientos establecidos en el artículo 48 de dicha ley y facilite la planificación, análisis, seguimiento y evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas (...).
- Expediente para cada uno de los colaboradores a fin de documentar cada una de las etapas de la evaluación del desempeño.
- Evaluación de casos especiales: Las personas servidoras públicas cuyos nombramientos resulten ocasionales en virtud de emergencias o sustituciones temporales menores a un año, o que se encuentren en periodo de prueba, deberán ser evaluadas según las metas individuales que se les hayan encomendado.
- Durante la etapa de planificación, la persona servidora pública seleccionará el estímulo a la productividad que recibirá, si obtiene la calificación igual o superior a "Muy Bueno".
- Las dependencias de Gestión de Recursos Humanos serán las encargadas de clasificar el manual de puestos con el acompañamiento y supervisión de la Dirección General de Servicio Civil.

Todo lo anterior, conforme a las competencias, regulaciones en la materia y de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico vigente, particularmente, la Ley General de Control Interno, artículos, 8 y 10, establecen con total claridad que la responsabilidad del sistema de control interno y por consiguiente, garantizar la transparencia, legalidad y total apego a los principios del sistema, recae en el Jerarca y titular subordinado, según lo siguiente:

*“Artículo 8º—Concepto de sistema de control interno. “...Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:*

- a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.*
- b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.*
- c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.*
- d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico...”*

(...)

*Artículo 10. —Responsabilidad por el sistema de control interno. “...Serán responsabilidad del jerarca y del titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, será responsabilidad de la administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento...”*

A su vez, las Normas de Control Interno para el Sector Público, en su apartado 5.6 y 5.7, Calidad de la Información y de la Comunicación, en lo de interés establecen:

*5.6 Calidad de la información “...El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben asegurar razonablemente que los sistemas de información contemplen los procesos requeridos para recopilar, procesar y generar información que responda a las necesidades de los distintos usuarios. Dichos procesos deben estar basados en un enfoque de efectividad y de mejoramiento continuo. Los atributos fundamentales de la calidad de la información están referidos a la confiabilidad, oportunidad y utilidad...”*

*5.6.1 Confiabilidad. La información debe poseer las cualidades necesarias que la acrediten como confiable, de modo que se encuentre libre de errores, defectos, omisiones y modificaciones no autorizadas, y sea emitida por la instancia competente.*

*5.6.2 Oportunidad. Las actividades de recopilar, procesar y generar información deben realizarse y darse en tiempo a propósito y en el momento adecuado, de acuerdo con los fines institucionales.*

*5.6.3 Utilidad. La información debe poseer características que la hagan útil para los distintos usuarios, en términos de pertinencia, relevancia, suficiencia y presentación adecuada, de conformidad con las necesidades específicas de cada destinatario*

*5.7 Calidad de la comunicación. “...El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer los procesos necesarios para asegurar razonablemente que la comunicación de la información se da a las instancias pertinentes y en el tiempo propicio, de acuerdo con las necesidades de los usuarios, según los asuntos que se encuentran y son necesarios en su esfera de acción. Dichos procesos deben estar basados en un enfoque de efectividad y mejoramiento continuo...”*

(...)

*5.7.3 Oportunidad. La información debe comunicarse al destinatario con la prontitud adecuada y en el momento en que se requiere, para el cumplimiento de sus responsabilidades.*

5.7.4 Seguridad. *Deben instaurarse los controles que aseguren que la información que se comunica resguarde sus características propias de calidad, y sea trasladada bajo las condiciones de protección apropiadas, según su grado de sensibilidad y confidencialidad. Así también, que garanticen razonablemente su disponibilidad y acceso por parte de los distintos usuarios en la oportunidad y con la prontitud que la requieran.*

Lo anterior, teniendo en consideración que la CNE, es parte del Estado y por ende está sometida a la normativa y principios propios del derecho público y legalidad, sobre los cuales, la Sala Constitucional, instituida en el artículo 11 de la Carta Magna y 11 de la Ley General de la Administración Pública, ha señalado: *"(...) en el estado de derecho postula una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico, a partir de su definición básica según la cual toda autoridad o institución pública lo es y solamente puede actuar en la medida en la que se encuentre apoderada para hacerlo por el mismo ordenamiento, y normalmente a texto expreso para las autoridades e instituciones públicas sólo está permitido lo que esté autorizado en forma expresa, y todo lo que no les esté autorizado les está vedado- (...)".* (Voto número 1739-92 de las 11:45 horas del primero de julio de 1992).

La normativa referida por la Sala, específicamente la Constitución Política señala:

**Artículo 11.** *"... Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública.  
La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. ..."*

Igualmente, la Ley General de Administración Pública en el articulado de interés, establece:

**"Artículo 11.- (...)** 1. *La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.  
Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.*

**"Artículo 199.- 1.** *Será responsable personalmente ante terceros el servidor público que haya actuado con dolo o culpa grave en el desempeño de sus deberes o con ocasión del mismo, aunque sólo haya utilizado los medios y oportunidades que le ofrece el cargo.*

**Artículo 211.- 1.** *El servidor público estará sujeto a responsabilidad disciplinaria por sus acciones, actos o contratos opuestos al ordenamiento, cuando haya actuado con dolo o culpa grave, sin perjuicio del régimen disciplinario más grave previsto por otras leyes.*

Se recuerda que la responsabilidad por el establecimiento, mantenimiento, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del Sistema de Control Interno institucional es inherente al jerarca y a los titulares subordinados, en el ámbito de sus competencias y que el incumplimiento injustificado de dichos deberes podría conllevar a la determinación de responsabilidades administrativas y civiles, sin perjuicio de otras causales previstas en el ordenamiento jurídico, según lo establece el artículo 39 y 41 de la Ley General de Control Interno.

En virtud de lo expuesto, esta Auditoría Interna en el ejercicio de sus competencias, se permite advertir a la Dirección Ejecutiva sobre la obligación de aplicar las nuevas regulaciones en materia de evaluación del desempeño a fin de que se tomen las previsiones que correspondan para que dicho proceso se realice conforme lo regulado hasta el momento y estar pendiente de que el Servicio Civil emita los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño en los entes y órganos bajo su ámbito de aplicación así como de otras regulaciones que podrían emitirse relacionadas con el tema.

La postergación o inobservancia de lo aquí indicado, podría computarse como un posible incumplimiento de la normativa legal vigente, situación que contribuye al debilitamiento del Sistema de Control Interno de la CNE y la aplicación de posibles responsabilidades, de conformidad con lo establecido en los artículos 39, y 41, ambos de la Ley General de Control Interno.

Finalmente, y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 33°, incisos b) y c) de la Ley General de Control Interno, se solicita con todo respeto, comunicar a esta Auditoría en el plazo de **5 días**, posteriores al recibo de esta comunicación, las acciones inmediatas que estará realizando la administración, para implementar las situaciones expuestas y el plazo en que tales acciones estarán siendo atendidas.

Atentamente,

ORIGINAL FIRMADO

*Licda. Elizabeth Castillo Cerdas. MAFF*

**Elizabeth Castillo Cerdas**  
**Auditora Interna**



CC: Archivo

 ECC/rgj