

Origen del Concurso

En atención a lo dispuesto en el acuerdo de la Junta Directiva de Refinadora Costarricense de Petróleo S.A., en el Artículo N° 5, de la Sesión Ordinaria N°4996-202 celebrada el 28 de agosto de 2017, la Dirección de Recursos Humanos inicia el proceso de concurso público para ocupar el puesto de Subauditor General de la Empresa, el cual se rige por el Artículo N°31 de la Ley General de Control Interno N°8292 y la Resolución R-CO-91-2006¹.

Consideraciones Generales

En este documento se describe el proceso del concurso público, el cual está constituido por 2 fases.

Toda la información suministrada por los participantes se tomará como auténtica, bajo el principio de buena fe, por lo tanto en caso de comprobarse la falsedad de algún dato, ello será motivo para excluir la participación del concurso público.

La información del concurso se ubicará en la página Web de RECOPE, en la siguiente dirección electrónica <https://www.recope.go.cr/concursos-externos/> a partir de la fecha de apertura del mismo, el cual será divulgado en las redes sociales de la Empresa y se publicará en al menos un diario de circulación nacional. En esa misma fecha, se informará a todo el personal de la Empresa la apertura de este concurso, utilizando para ello el correo electrónico institucional.

Los interesados en participar en este concurso, deben enviar la nota que se adjunta en el anexo N° 1 y el Cuadro de Acreditación que se adjunta en el anexo N° 2 con la información requerida a la siguiente dirección electrónica concurso.publico@recope.go.cr. No se aceptará ningún otro tipo de documento solicitando la participación que no sea enviado a la dirección electrónica indicada.

No serán considerados los documentos cuando el formato o contenido no se encuentren ajustados a la nota (anexo N° 1) y al Cuadro de Acreditación de Atestados (anexo N° 2), por lo que el candidato quedará inmediatamente excluido del concurso.

En este proceso, tanto el personal de RECOPE como personas externas a la Empresa, podrán postular su nombre para ocupar el puesto en mención, siempre que cumplan con los requisitos del cargo, indicados en el apartado II – Requisitos de admisibilidad para participar en el concurso de este documento.

En caso del personal de RECOPE, si los documentos solicitados se encuentran en el expediente personal que custodia el Departamento de Compensaciones e Incentivos, bastará con indicarlo por medio de una nota en el momento en que se le soliciten los documentos comprobatorios, señalados en el anexo 2.

¹ Lineamientos sobre los requisitos de los cargos de auditor y subauditor internos, 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.L-1-2006-CO-DAGJ emitido por la Contraloría General de la República

Procedimiento del Concurso**Plaza N° 0004****Puesto:** Subauditor General**Condiciones del nombramiento:** Plazo indefinido, sujeto a periodo de prueba de tres meses.**Salario Base:** ₡1.096.601,00 (un millón noventa y seis mil seiscientos un colones exactos)**Ubicación:** Auditoría Interna, Edificio Hernán Garrón Salazar**Reconocimiento de:** Pasos por servicios prestados al Estado (1,96%)

Anualidad (5%)

Prohibición del ejercicio liberal de la profesión (65%)

Carrera Profesional

Vacaciones:

15 días hábiles en los primeros 4 años de servicio

23 días hábiles del 5 al 9 año de servicio

30 días hábiles después de 10 años de servicio

Auxilio Cesantía: 8 años**I. Naturaleza del puesto:**

El puesto del Subauditor General tiene carácter estratégico por cuanto sus funciones comprenden la asistencia al Auditor General en la planeación, organización, dirección, coordinación, supervisión y control de los procesos técnicos y administrativos de la Auditoría Interna.

II. Requisitos de admisibilidad para participar en el concurso:

Las personas interesadas en aplicar para el presente concurso, **deben** cumplir los siguientes requisitos:

1. **Formación académica:** Licenciatura en Contaduría Pública o similar. Se entenderá por similar aquellos títulos, con nomenclatura diferente, pero relacionada con la formación en Contaduría Pública.
2. **Requisito Legal:** Incorporado al Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica y estar al día en el pago de sus obligaciones.
3. **Experiencia mínima:** Debe contar con (3) tres años de experiencia profesional en el ejercicio de la auditoría, en el sector público o privado, a partir de la obtención del título de licenciatura universitaria en Contaduría Pública o nomenclatura similar.

Adicionalmente, a esos 3 años de experiencia profesional, se requieren al menos tres (3) años en auditoría externa y 3 años en puestos de jefatura o supervisando equipos de trabajo.

4. Consentimiento informado El candidato debe manifestar expresamente su aceptación de los términos establecidos en este procedimiento de concurso, para lo cual debe entregar debidamente firmado el documento contenido en el anexo N° 3.

III. Requerimientos específicos deseables:

Formación académica: Preferible una segunda carrera, con grado mínimo de licenciatura o posgrados en:

- Derecho
- Tecnologías de Información
- Ingeniería Industrial

Conocimientos complementarios y certificaciones

1. Idioma:

- Español 100%
- Inglés a nivel intermedio

2. Certificaciones

- Certified Internal Auditor (**CIA**)
- Certified in Control Self-Assement (**CCSA**)
- Certified in Risk Management Assurance (**CRMA**)
- Certified Evaluador Validador de Calidad (**QAR**)
- Certified Information Systems Auditor (**CISA**)

3. Capacitación técnica:

- Normas Internacionales de Auditoría (NIAS)
- Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)

4. Capacitación en habilidades gerenciales:

- Liderazgo
- Desarrollo de equipos
- Técnicas de negociación y Manejo de Conflictos
- Gerencia de Proyectos o equivalentes

IV. Perfil de competencias:

Las competencias requeridas para el puesto y su nivel de dominio, se muestran en la siguiente tabla:

N°	Competencia	Nivel de dominio ²
1	Integridad	Muy Alta
2	Visión Estratégica	Muy alta
3	Comunicación	Muy Alta
4	Liderazgo	Muy Alta
5	Planificación y organización	Muy Alta
6	Resolución y manejo de conflictos	Muy Alta

En el anexo N° 4, se anota la definición de cada competencia y las conductas observables.

V. Factores de evaluación:

N°	Factores de evaluación	Peso
1	Prueba Técnica	25%
2	Evaluación de experiencia y requerimientos específicos deseables (<i>formación académica, certificaciones, conocimientos en habilidades gerenciales, capacitación técnica, idioma</i>).	30%
3	Evaluación psico-competencial	35%
4	Entrevista de negocio	10%
TOTAL:		100%

VI. Fases del Concurso:**Fase I****Postulación, recepción de atestados y análisis de requisitos del puesto**Revisión preliminar

El propósito de esta fase es comprobar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad establecidos en el apartado II, que poseen los candidatos, por medio del Cuadro de Acreditación de Atestados.

De la revisión de los datos anotados en el Cuadro de Acreditación, los candidatos que no cumplan con los requisitos del puesto, quedan excluidos del concurso.

Verificación de documentos

Los candidatos calificados para continuar en el concurso, una vez que se les solicite, deben aportar vía electrónica, a la dirección concurso.publico@recope.go.cr, los documentos que confirmen lo anotado en el Cuadro de Acreditación, para lo cual dispondrá de 10 días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de la solicitud.

La documentación es la siguiente:

- Fotocopia de la cédula de identidad por ambos lados. En caso de ser extranjero debe remitir el permiso laboral vigente y la cédula de residencia al día.
- Los títulos y/o certificaciones que respalden el grado académico y las capacitaciones recibidas. En caso de presentar títulos de licenciatura, maestría o doctorado obtenidos en el extranjero, deberá aportarse la documentación que demuestre que han sido legalmente reconocidos en Costa Rica.
- En cuanto al idioma, se reconocen solamente programas completos del idioma inglés cursados en un Instituto, Universidad u otra institución reconocida por el Consejo Superior de Educación.
- Las certificaciones de experiencia laboral deberán especificar: nombre y número de cédula, lugar de trabajo, nombre del o los puestos desempeñados, fecha de ingreso y de salida, descripción de funciones. La certificación debe ser emitida por la instancia competente de cada organización, donde haya laborado o labore en la actualidad, consignar la firma del responsable y sello de la organización que emite el documento. No se aceptarán certificaciones con más de tres (3) meses de emisión a la fecha de su presentación.
- Para certificar el ejercicio liberal de la profesión, deberá presentar certificaciones de las instituciones públicas o privadas en donde han sido contratados sus

servicios, especificando el alcance del trabajo efectuado, duración y si su trabajo resultó a satisfacción de la institución correspondiente. No se aceptarán certificaciones con más de tres (3) meses de emisión a la fecha de su presentación.

- Para certificar la experiencia en puestos de jefatura y/o supervisión de personal (director, gerente, jefe de departamento, profesional, técnico o administrativo), deberá indicarse el nivel del cargo que ocupó y el número de colaboradores que tuvo a cargo además deberá indicarse el plazo que estuvo en el puesto. No se aceptarán certificaciones con más de tres (3) meses de emisión a la fecha de su presentación.
- La hoja de delincuencia con no más de tres meses de expedida.
- El carné del Colegio Profesional al cual pertenece; así como una constancia en la cual indique que se encuentra al día en el pago de sus obligaciones, o en su defecto el recibo del último mes cancelado. No se aceptarán constancias con más de tres (3) meses de emisión a la fecha de su presentación.
- Declaración jurada autenticada por notario público en donde indique, que no tiene un procedimiento administrativo abierto en su contra o alguna causa penal que esté siendo tramitada actualmente en los Tribunales de Justicia. En el anexo N° 5 se encontrará el formato para esta declaración. No se aceptarán declaraciones con más de un (1) mes de emisión a la fecha de su presentación.
- Declaración jurada autenticada por notario público, en la que se acredite la ausencia de impedimentos legales, administrativos y de incompatibilidad para ocupar el puesto de Subauditor General en RECOPE S.A. En el anexo N° 6, se encontrará el formato para esta declaración. No se aceptarán declaraciones juradas con más de un (1) meses de emisión a la fecha de su presentación.

Durante la tramitación del concurso y de requerirse, la Administración concederá un plazo de dos (2) días hábiles, para que la persona aporte el original del documento correspondiente, que permita la verificación pertinente. De no cumplirse con esta solicitud se procede a la exclusión del candidato del concurso.

Las solicitudes que no cumplan con los requisitos y documentos exigidos, o que no se presenten dentro de los plazos solicitados, serán desestimadas y por tanto no podrán pasar a la Fase II.

Fase II Procedimiento de Selección

La fase de selección consta de cuatro (4) etapas, cada una de ellas contempla una serie de requisitos por cumplir por parte del candidato.

De poseer los requisitos de ingreso, anotados en la Fase I, será convocado a la Etapa No.1 de la Fase II del concurso.

Etapa N° 1: Prueba técnica

La prueba técnica tiene un valor de 25% de la calificación total del concurso. Se evaluará a los candidatos, mediante una prueba, sobre **la aplicación de sus conocimientos en el ejercicio de la Auditoría**, teniendo como marco básico de referencia, la siguiente normativa:

- Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (Ley N°7428)
- Ley General de Control Interno (Ley N°8292)
- Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la función Pública y su Reglamento (Ley N°8422)
- Ley General de la Administración Pública. (Ley N°6227)
- Ley N°6588, "Resello Ley de RECOPE", La Gaceta N°154 del 13 de agosto de 1981
- Ley N° 7356 del monopolio, La Gaceta N° 170 del 6 de setiembre de 1993
- Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de RECOPE.
- Normas de Control Interno para el Sector Público (N°R-CO-9-2009 del 26 de enero del 2009)
- Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna (N°R-DC-119-2009)
- Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (Resolución R-DC-064-2014)
- Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)
- Normas Internacionales de Auditoría (NIAS)

Los candidatos serán citados por el Departamento de Gestión del Talento Humano, con tres días hábiles de anticipación a la fecha en que se aplicará la prueba. De no presentarse en la fecha y hora indicada, el candidato será excluido del concurso, salvo caso de fuerza mayor debidamente comprobado. Los candidatos tendrán 2 días hábiles para presentar prueba idónea, una vez aceptada se reprogramará la prueba en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Los candidatos que obtengan un puntaje de 70% o superior en la prueba técnica, pasarán a la Etapa No.2.

Los candidatos que no superen un puntaje de 70% en la prueba técnica, quedarán automáticamente descalificados del concurso.

Las personas preseleccionadas deben aportar los documentos comprobatorios (originales y copias) indicados en la Fase I, para lo cual disponen de 5 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se les solicite. De verificarse positivamente la documentación, pasarán a la etapa No.2 de lo contrario quedarán excluidos del concurso.

Etapa N° 2: Evaluación de los requerimientos específicos deseables

En esta etapa se valora la experiencia y formación académica adicional, certificaciones, conocimientos en habilidades gerenciales e idioma. Este rubro tiene un valor de 30% de la calificación final del concurso.

El desglose de aspectos a considerar en cada factor y el puntaje correspondiente se detallan a continuación:

Aspectos a evaluar	Puntaje (%)	Observaciones
Experiencia profesional en auditoría en sector público o privado	4	<ul style="list-style-type: none"> Se ponderará la experiencia adicional de los últimos 8 años. La experiencia debe ser en años completos. Se considerará como experiencia únicamente el tiempo laborado en puestos profesionales, luego de haber obtenido el grado académico de Licenciatura. Se considerará experiencia en puestos de Jefatura o supervisión cuando haya tenido a cargo un grupo de al menos 5 personas en auditoría externa o interna.
<i>3 años a 5 años</i>	2	
<i>5 años y 1 día a 8 años</i>	3	
<i>Más de 8 años</i>	4	
Experiencia profesional en auditoría externa	5	
<i>3 años a 5 años</i>	3	
<i>5 años y 1 día a 8 años</i>	4	
<i>Más de 8 años</i>	5	
Experiencia en puestos de jefaturas o supervisión de equipos de trabajo	10	
<i>3 años a 5 años</i>	5	
<i>5 años y 1 día a 8 años</i>	6	
<i>Más de 8 años</i>	10	
Formación académica adicional	3	<ul style="list-style-type: none"> Se reconocerá la formación académica adicional en las carreras universitarias de: Derecho, Tecnologías de Información e Ingeniería Industrial, tanto en grado de licenciatura o posgrado. En caso de presentar títulos de licenciatura, maestría o doctorado obtenidos en el extranjero, deberá aportarse la documentación que demuestre que han sido legalmente reconocidos en Costa
<i>Licenciatura adicional</i>	1,5	
<i>Maestría o doctorado</i>	1,5	

Aspectos a evaluar	Puntaje (%)	Observaciones
		Rica. • El puntaje asignado será de 1,5 puntos, sea que se tenga una o varias licenciaturas o uno o varios posgrados.
Certificaciones, conocimientos en habilidades gerenciales e idioma.	8	
Certified Internal Auditor (CIA)	1,0	El puntaje asignado será de 1 punto, sea que se tenga una o las cinco certificaciones.
Certified in Control Self-Assement (CCSA)		
Certified in Risk Management Assurance (CRMA)		
Certified Evaluador Validador de Calidad (QAR)		
Certified Information Systems Auditor (CISA)		
Capacitación técnica en NIIF	1,0	• Se asignará la totalidad del puntaje indicado, para cada uno de los temas, independientemente de la cantidad de actividades de capacitación que se hayan llevado, en cada uno de ellos. • Solo se reconocerán actividades de capacitación, de un mínimo de 12 horas.
Capacitación técnica en NIAS	1,0	
Capacitación en Liderazgo	1,0	
Capacitación en Desarrollo de equipos	1,0	
Capacitación en Técnicas de negociación y manejo de conflictos	1,0	
Administración de proyectos	1,0	
Inglés intermedio	1,0	Solo se reconocerán programas completos, de acuerdo al nivel o una certificación idónea que demuestre el nivel actual en el idioma inglés.
Puntaje Total	30	

Las participaciones con los diez (10) mejores puntajes acumulados (etapas 1 y 2), serán valoradas en la etapa N°3.

Etapa N° 3: Evaluación psico-competencial

Esta etapa tiene un valor de 35% de la calificación total del concurso.

Los candidatos serán citados por el Departamento de Gestión del Talento Humano, con tres días hábiles de anticipación a la fecha en que se aplicará la evaluación. De no presentarse en la fecha y hora indicada, el candidato será excluido del concurso, salvo caso de fuerza mayor debidamente comprobado. Los candidatos tendrán 2 días hábiles para presentar prueba idónea, una vez aceptada se reprogramará la evaluación en un plazo máximo de 5 días hábiles.

En caso de que algún postulante desista de continuar en el proceso, podrá ser sustituido por otro (s) candidato (s) con el mayor puntaje en el orden descendente de las posiciones obtenidas.

En caso de que los reportes de resultados de alguno de los postulantes evidencian que no tuvo el nivel deseado de la competencia requerida para el puesto se incluirá otro (s) candidato (s) con el mayor puntaje en el orden descendente de las posiciones obtenidas.

Se evaluarán las competencias consideradas clave para el buen desempeño en el cargo, indicadas en el punto IV Perfil de Competencias de este procedimiento.

Etapa N° 4: Entrevista de Negocio

Esta etapa tiene un valor de 10 % de la calificación total del concurso.

Las personas con las mejores cinco calificaciones acumuladas hasta la etapa 3, que sean iguales o superiores al 70%, conformarán la nómina de candidatos que pasan a esta etapa.

Los candidatos serán citados por el Departamento de Gestión del Talento Humano, con tres días hábiles de anticipación a la fecha en que se aplicará la entrevista. De no presentarse a la prueba en la fecha y hora indicada, el candidato será excluido del concurso, salvo caso de fuerza mayor debidamente comprobado. Los candidatos tendrán 2 días hábiles para presentar prueba idónea, una vez aceptada se reprogramará la entrevista en un plazo máximo de 5 días hábiles.

La entrevista de negocio la efectuará una Comisión de Selección, integrada por los miembros del Comité de Auditoría, el Gerente General y el Director de Recursos Humanos. El Auditor General participará en esta entrevista con voz pero sin voto.

Al finalizar la evaluación la Comisión de Selección asignará, razonada y colegiadamente, a cada candidato una calificación sobre la demostración de su conocimiento del negocio.

Calificación Final

El Departamento de Gestión del Talento Humano, efectuará:

1. El cálculo de la nota final obtenido por cada uno de los candidatos, con base en los factores de evaluación establecidos.
2. Elaborará un cuadro resumen con el detalle de las notas y porcentajes correspondientes, obtenidos por cada uno de los candidatos, organizado de mayor a menor, conformando al final del proceso una terna con las mejores calificaciones.

VII. Recomendación y nombramiento.

La Comisión de Selección remitirá la información detallada sobre el proceso del concurso y la terna, conformada por los candidatos que obtuvieron las tres calificaciones más altas, a la Junta Directiva para su remisión a la Contraloría General de la República, según lo dispuesto en la resolución R-CO-91-2006.

Una vez que se reciba la aprobación del concurso por parte de la Contraloría General de la República, la Junta Directiva, si lo considera necesario, podrá entrevistar a los candidatos de la terna, para un mejor resolver.

La selección se hará de acuerdo con el perfil requerido para el puesto en cuestión, lo cual implica que no será de acuerdo con el orden de las calificaciones.

La Junta Directiva tomará el criterio no vinculante del Auditor General, respecto de las valoraciones de los candidatos de la terna que se han identificado como idóneos para el cargo, con anterioridad a la toma de la decisión de nombramiento, de acuerdo con lo establecido en la R-CO-91-2006

En caso de que la Contraloría General de la República vete el concurso se procederá conforme lo indicado en el punto 5.4 de la R-CO-91-2006.

En caso de existir inopia por no poderse conformar la terna, ya sea porque no existen suficientes candidatos o porque no alcancen la condición de elegibles, el Director de Recursos Humanos debe comunicarlo a la Junta Directiva, para que se autorice el inicio de un nuevo proceso de selección.

VIII. Consideraciones Finales

El Departamento de Gestión del Talento Humano deberá informar mediante nota a cada candidato integrante de la terna, el desglose del resultado que obtuvo en la calificación individual y la conformación de la terna resultante del proceso concursal.

La Dirección de Recursos Humanos en coordinación con la Asesoría Jurídica de RECOPE S.A. deberá, resolver las impugnaciones que interponga cualquiera de los candidatos en las distintas etapas del proceso de selección, antes de remitir la solicitud de aprobación del proceso concursal respectivo a la Contraloría General de la República para el trámite correspondiente.

La Junta Directiva, una vez nombrado el funcionario que ocupará el cargo de Subauditor General de RECOPE S.A., comunicará a la Contraloría General de la República, ese nombramiento a más tardar el primer día hábil siguiente del inicio de funciones.

Las comunicaciones a los candidatos que se deriven de las Fases I y II de este concurso serán efectuadas por el Departamento de Gestión del Talento Humano de la Dirección de Recursos Humanos, utilizando como medio el correo electrónico. Todas las comunicaciones con los/as candidatos se cruzarán entre las cuentas: concurso.publico@recope.go.cr, y la señalada por el/la candidata.

Si alguno(a) de los(as) candidatos(as) se ausentara a cualquiera de las fases y etapas de este concurso quedará automáticamente excluido(a); salvo caso de fuerza mayor debidamente comprobado, Los candidatos tendrán 2 días hábiles para presentar prueba idónea, una vez aceptada se reprogramará la actividad correspondiente en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Cualquier información adicional sírvase comunicarse con Luis Diego Monge Marín al teléfono 2284-4842.

Édgar Gutiérrez Valitutti
Gerente Administración y Finanzas

Gabriela Montes de Oca Rodríguez
Gerente General

Alejandro Muñoz Villalobos
Presidente Junta Directiva

Versión revisada por la Dirección de Recursos Humanos.
Según acuerdo de Junta Directiva el cual consta en el Artículo #9, de la Sesión Ordinaria #5010-216, celebrada el lunes 27 de noviembre de 2017