



PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL POLICIAL

Dirigido al Ministerio de Seguridad Pública

Auditoría de Carácter Especial
DFOE-GOB-IAD-00002-2026
07 de julio de 2026



¿Qué auditamos?

El diseño e implementación de mecanismos de control para la prevención de riesgos del proceso de reclutamiento y selección de personal policial en el Ministerio de Seguridad Pública, conforme al marco normativo y técnico aplicable. El período evaluado abarcó del 1 de enero de 2023 al 1 de junio de 2026.

¿Por qué es importante?

Por su naturaleza crítica, los procesos de contratación de personal están expuestos a riesgos que podrían afectar la imparcialidad, objetividad y eficiencia en la incorporación de talento. Es fundamental gestionarlos implementando instrumentos diseñados para minimizar la materialización de tales amenazas.

La integridad en el reclutamiento y selección de personal policial es fundamental ya que los diferentes cuerpos policiales del MSP se encargan de vigilar, conservar el orden público, prevenir las manifestaciones de delincuencia y cooperar para reprimirlas en la forma en que se determina en el ordenamiento jurídico.

¿Qué concluimos?

El diseño e implementación de **mecanismos de control para la prevención de riesgos** en el proceso de reclutamiento y selección de personal policial del MSP presenta una desarticulación entre la gestión de riesgos del proceso con las metas estratégicas del Ministerio, además debilidades en el diseño e implementación de controles para prevenir riesgos, así como riesgo de nombramiento de personal inhabilitado en cargos policiales y públicos, lo que en conjunto representa un incumplimiento generalizado de la materia auditada en aspectos significativos del marco normativo y técnico aplicable.

Resultados

Desarticulación de la gestión de riesgos del proceso de reclutamiento y selección policial con el marco estratégico institucional limita la capacidad del MSP para mitigar los riesgos tanto operativos como de corrupción, así como para fortalecer la integridad en el manejo del proceso.

Debilidades en el diseño e implementación de controles del proceso de reclutamiento y selección policial eleva el riesgo de contratar personal sin la integridad o idoneidad requerida, aumenta la vulnerabilidad ante eventualidades de índole operativa, legal y reputacional de la institución.

Riesgo de nombramiento de personal inhabilitado en cargos policiales y públicos ante inconsistencias en el registro de inelegibles por condición de inhabilitación en la Plataforma Integrada de empleo público de la Dirección General de Servicio Civil.

Auditoría en datos

Reclutamiento y Selección



Plazas Policiales



Debilidades de Control



Registro de Inhabilitaciones



¿Qué son “riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal policial” y sus mecanismos de control?

Los **riesgos** son amenazas o situaciones críticas que podrían alterar la transparencia, objetividad e integridad de las contrataciones; por ejemplo, la eventual infiltración de organizaciones delictivas en los cuerpos policiales, el favorecimiento indebido de aspirantes o la incorporación de oficiales sin la idoneidad psicológica o ética requerida.

Por su parte, los **mecanismos de control** son los "escudos institucionales" y filtros técnicos (las prácticas, lineamientos, procedimientos e instrumentos) que el Ministerio debe activar de manera obligatoria y estratégica para detectar, frenar y mitigar esas amenazas.

¿Por qué el reclutamiento y selección de personal policial requiere controles preventivos estrictos?

Por su naturaleza crítica, esta es una actividad de alta sensibilidad para la seguridad nacional, expuesta a riesgos severos. El MSP está obligado a diseñar e implementar un sistema de alertas y valoraciones de riesgo (controles) que aseguren que cada nuevo policía cumpla con altos estándares de integridad antes de portar el uniforme y las armas del Estado.

Por ello, en esta auditoría se examinó si los mecanismos de control vigentes están diseñados bajo un enfoque preventivo de riesgos y si se ejecutan con el rigor técnico.

Imagen N.º 1



Fuente: Procedimiento de Reclutamiento policial -PT-A-GT-26-RS-RE-01 de junio 2024. Imagen creada con IA Gemini (CGR, 2026)

¿Cuándo deben aplicarse estos controles y quién lidera este proceso?

Deben aplicarse durante el proceso de reclutamiento y selección policial y es la Dirección de Recursos Humanos la encargada de liderar la gestión de este proceso a nivel nacional, para lo que dispone de 27 personas de los Departamentos de Reclutamiento y Selección, así como el involucramiento de los diferentes cuerpos policiales y la Academia Nacional de Policía.

Entre el 04 de enero de 2022 y el 13 de diciembre de 2025, esa Dirección ha llevado a cabo la apertura de siete convocatorias de reclutamiento en línea, en las que se registraron 33.918 personas, lo que resultó en el nombramiento de 2.762 agentes de policía a marzo de 2026¹.

A enero 2026, el MSP cuenta con un total de 17.528 plazas de personal policial, de las cuales un 90% (15.762) se encuentran ocupadas y un 10% (1766) son plazas vacantes² distribuidas en los diversos cuerpos policiales. La clase de agente de policía donde se ubica la mayor población policial cuenta con 9.293 policías activos y 822 plazas vacantes en la categorías de Agente I FP (A y B) Agente de Guardacostas 1 (A y B) y Agente de Investigación I (A y B).

Imagen N.º 2

Plazas de Agente de policía: Ocupadas vrs Vacantes

Descripción	Ocupado	Vacante
AGENTE DE GUARDACOSTAS 1 A	41	1
AGENTE DE GUARDACOSTAS 1 B	262	1
AGENTE GUARDACOSTAS	0	6
AGENTE I FP	5	206
AGENTE I FP A	824	319
AGENTE I FP B	8015	263
AGENTE I INVESTIGACION A	8	
AGENTE I INVESTIGACION B	137	19
AGENTE I INVESTIGACION	1	7
Total	9293	822

Fuente: Información suministrada por el MSP mediante oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-RC-UASPS-1160-2026, 22 de enero de 2026.

¿Cuál es el papel de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) en esta temática?

Para garantizar la selección de personal policial idóneo, es fundamental corroborar que las personas oferentes no posean impedimentos legales que les inhabiliten para desempeñar cargos policiales. En este sentido, la Ley Marco de Empleo Público N.º 10159³ y su Reglamento Decreto N.º 43952-PLAN⁴ disponen que los datos sobre personas inelegibles por inhabilitación deben centralizarse en un registro dentro de la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP). Dicha plataforma, bajo la administración de la DGSC, tiene el cometido de facilitar información precisa y oportuna para la gestión del empleo público, nutriéndose de los datos que cada entidad estatal tiene el deber de registrar, actualizar o corregir periódicamente.

¹ Oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-345-2026 de 09 de marzo de 2026.

² Oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-111-2026 de 23 de enero de 2026.

³ Artículo 12

⁴ Artículos 10 y 11 inciso a)

Conclusión CGR



El diseño e implementación de los **mecanismos de control para la prevención de riesgos** en el proceso de reclutamiento y selección de personal policial del MSP presenta una desarticulación entre la gestión de riesgos del proceso con las metas estratégicas del Ministerio, además debilidades en el diseño e implementación de controles para prevenir riesgos, así como riesgo de nombramiento de personal inhabilitado en cargos policiales y públicos, lo que en conjunto representa un incumplimiento generalizado de la materia auditada en aspectos significativos del marco normativo y técnico aplicable.

Se determinó que los controles actuales operan bajo un enfoque primordialmente reactivo y de cumplimiento formal, sin una priorización estratégica basada en riesgos que permita controles orientados preventivamente a la mitigación de amenazas estratégicas, operativas y de integridad. Esto ha derivado en debilidades documentales, criterios discrecionales y vacíos en la verificación de antecedentes que elevan la vulnerabilidad del proceso ante riesgos de infiltración y conflictos de interés.

Asimismo, la problemática se profundiza debido a deficiencias en el registro y consulta de personas inhabilitadas de la función pública en la plataforma centralizada PIEP por parte de la DGSC que expone al Estado a un riesgo de contratar personal policial inhabilitado para ejercer cargos públicos.

Estas debilidades en la prevención de riesgos comprometen la capacidad del MSP no solo de contratar personal apto para el ejercicio policial, además limita la rendición de cuentas y contribuye a la persistencia de vacantes policiales, lo cual podría afectar la continuidad, calidad y confianza ciudadana en los servicios de seguridad pública.

Desarticulación de la gestión de riesgos de reclutamiento y selección policial con el marco estratégico institucional

¿Qué encontramos?

- 1.1. La Dirección de Recursos Humanos del MSP **ha omitido priorizar y detectar riesgos relevantes del proceso de reclutamiento y selección de personal policial**, lo que afecta directamente el diseño e implementación de controles efectivos para prevenir riesgos no solo operativos sino también de corrupción que contribuyan a fortalecer la integridad en el manejo del proceso, a pesar de la relevancia otorgada desde la estrategia del MSP a dicho proceso.
- 1.2. Los ejercicios de valoración de riesgos correspondientes al SEVRI⁵ realizados en el periodo auditado dieron como resultado el mapeo de riesgos administrativos generales de la Dirección de Recursos Humanos, de los cuales solamente un riesgo está asociado al reclutamiento y selección de personal policial, por lo que se observa un vacío en el análisis de eventos en esta materia y la valoración de controles aplicables, a pesar de que el 91% del personal del MSP son policías incorporados a la institución mediante el proceso de reclutamiento y selección, y su remuneración representa el 77% (¢274.273 millones)⁶ del presupuesto institucional.

¿Por qué se presenta este resultado?

- 1.3. Esta situación responde a que, si bien el MSP clasifica la **Gestión del Talento Humano** como un proceso de soporte prioritario para la continuidad operativa, y el "rediseño del proceso de reclutamiento policial"⁷ es una meta estratégica formalizada en el **PEI 2024-2030**⁸, no se han ejecutado las acciones de priorización y valoración de riesgos correspondientes a la operatividad e integridad de dicho proceso, con énfasis en el reclutamiento y selección de personal policial.
- 1.4. Además, aún y cuando según establece el Protocolo Antifraude del MSP este proceso debe cuidarse en razón de "su alta vulnerabilidad a la corrupción y penetración criminal" el mismo permanece bajo un esquema formalista con un procedimiento centrado en la aplicación de controles básicos, sin considerar otras amenazas que se suman a la presión institucional por llenar las plazas autorizadas para puestos policiales y ejecutar el presupuesto asignado a tales efectos.

¿Cómo se espera que funcione según la normativa?

- 1.5. La gestión de riesgos debe desarrollarse de manera integral⁹ incluyendo la identificación, evaluación, priorización y monitoreo continuo de los diferentes tipos de riesgos relevantes asociados al reclutamiento y selección de personal policial¹⁰; que no se agotan en riesgos operativos o presupuestarios, y más bien deben incluir riesgos legales, de integridad o corrupción, de competencia para ejecutar las labores, de infiltración del crimen organizado, de uso de nuevas plataformas o tecnologías para el reclutamiento, entre otros.

⁵ Documentos denominados "Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional" 2022 y 2024.

⁶ Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el ejercicio económico 2026.

⁷ PEI 2024-2030, E05.02.06. "Rediseñar el proceso de reclutamiento policial incorporando a todos los cuerpos policiales del Ministerio para la búsqueda de una estandarización y eficiencia en el proceso".

⁸ Plan estratégico Institucional del Ministerio de Seguridad Pública 2024-2030, actualizado a septiembre 2025

⁹ Directrices generales para el establecimiento y funcionamiento del sistema específico de valoración del riesgo, CGR (2005).

¹⁰ Ley General de Control Interno, N.º 8292, Art. 2 inc f); Art. 14.

Desarticulación de la gestión de riesgos de reclutamiento y selección policial con el marco estratégico institucional

- 1.6. Este análisis integral de riesgos debe facilitar el diseño de controles que contribuyan a minimizar las amenazas en actividades vulnerables; la formulación de mejoras y el seguimiento de riesgos que puedan provocar la incorporación de personal policial que no se ajuste a las necesidades institucionales en cantidad y calidad, de conformidad con la normativa¹¹.
- 1.7. A nivel institucional, el marco orientador del SEVRI del MSP¹² establece que la valoración de riesgos se aplicará a objetivos, metas y estrategias de planes, internos o externos, procesos, procedimientos y proyectos institucionales **considerados vulnerables, relevantes y prioritarios**; así como a circunstancias especiales que puedan generar perjuicios considerables a la gestión estratégica, operativa y reputación institucional. Siendo que además, el **Protocolo Antifraude del MSP**¹³ designa la gestión del talento humano como **área crítica de nivel 1** por su vulnerabilidad estratégica a la corrupción y exige la operacionalización rigurosa de controles para mitigar amenazas como los **nombramientos de personas inhabilitadas** y la manipulación de beneficios.

¿Qué pasa si no se corrige?

- 1.8. La desarticulación de la gestión de riesgos del proceso de reclutamiento y selección policial con el marco estratégico institucional limita la capacidad del MSP para mitigar los riesgos tanto operativos como de corrupción a través de controles robustos, así como para fortalecer la integridad en el manejo dicho proceso, lo que incrementa la probabilidad de decisiones de contratación no fundamentadas o con falta de transparencia que pone al proceso en una posición vulnerable a la infiltración de personas que no se ajustan a las necesidades institucionales.

¹¹ Normas de Control Interno para el Sector Público, Normas 2.4 y 3.1.

¹² Lineamientos para la Gestión Integral del Riesgo Institucional MSP-MO-SEVRI-2022 (Diciembre, 2022) y MSP-MO-SEVRI-2024 (Julio, 2024). Marco Orientador del S.E.V.R.I Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional Directriz N.º D-03-2005-CO-DFOE.

¹³ Protocolo Antifraude, Ministerio de Seguridad Pública, Circular MSP-DM-CIRC-0015-2025, 4 de junio de 2025.

Debilidades en el diseño e implementación de controles del proceso de reclutamiento y selección policial

¿Qué encontramos?

- 2.1. Los mecanismos de control diseñados e implementados por el MSP para el proceso de reclutamiento y selección policial, responden primordialmente al cumplimiento de formalidades legales, operando como comprobaciones que, aunque son necesarias, no brindan el respaldo suficiente para la toma de decisiones críticas en el proceso.
- 2.2. En una revisión de 95 expedientes de agentes de policía nombrados en el MSP, entre febrero de 2022¹⁴ y febrero de 2026, en los que se examinaron los controles establecidos en el Procedimiento de Reclutamiento Policial (PT-A-GT-26-RS-RE-01), se constató **el diseño e implementación razonable de controles**, en cuanto a: el registro de aplicaciones y la verificación de requisitos de ingreso, la formalización de los nombramientos, el manejo de datos personales, la realización de diversas pruebas (médicas, psicológicas, físicas), entrevistas y la utilización de formularios y declaraciones juradas para gestionar el conflicto de interés y el no parentesco entre evaluadores y oferentes.
- 2.3. No obstante, **se presentan debilidades en el diseño e implementación de controles para prevenir riesgos en diferentes etapas del proceso**. Al respecto se determinaron:
 - a. Vacíos informativos y omisiones documentales:
 - i. El 62% de los expedientes omite el llenado del campo de "Traslado a Comisión Interdisciplinaria"¹⁵ en el documento de verificación.
 - ii. En el 36% de los casos donde se marcó la opción de "No traslado" se omite la justificación para no trasladar el caso a dicha Comisión.
 - iii. El 27% de los expedientes omite evidencia del inicio del curso policial a pesar de que el registro remitido por el MSP indica que la persona ya cumplía este requisito o se encontraba en proceso¹⁶.
 - iv. En 37% de los expedientes no consta evidencia del inicio o aprobación del periodo de prueba, a pesar de que el registro remitido por el MSP indica que la persona ya cumplía este requisito o se encontraba en proceso¹⁷.
 - b. Fallas en la verificación de antecedentes de los candidatos ante la ausencia de formularios para registrar los resultados de la investigación pre-empleo y la revisión de redes sociales.
 - c. Ausencia de criterios de actuación para el traslado de casos de candidatos con antecedentes a la Comisión Interdisciplinaria de Selección.
 - d. Existía una ausencia de criterios de actuación en casos de conflictos de interés ante relaciones de parentesco con otras personas funcionarias del Ministerio, no obstante durante la ejecución de la auditoría, la institución emitió el Reglamento para la prevención,

¹⁴ Ver apartado "Metodología" de este informe.

¹⁵ Órgano colegiado con carácter técnico, cuya finalidad es brindar apoyo a la Dirección de Recursos Humanos en los procesos de reclutamiento y selección, específicamente cuando se requiere evaluar la idoneidad de candidatos (de nuevo ingreso o reingreso) mediante análisis detallados desde disciplinas como la Psicología, Trabajo Social, Derecho o Medicina. Acta de la sesión ordinaria No. 855 celebrada por el Consejo de Personal del MSP, el 16 de mayo del 2012.

¹⁶ Oficio SP-DM-DVURFP-ANP-CFPP-DICA-URA-0180-2026 de 15 de mayo de 2026

¹⁷ Ídem

Debilidades en el diseño e implementación de controles del proceso de reclutamiento y selección policial

identificación y gestión de los conflictos de interés de los cuerpos policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública N.º 45784-SP¹⁸ que define dichos criterios.

- 2.4. Asimismo, los mecanismos de control existentes en el MSP y analizados anteriormente mediante la muestra de 95 expedientes, no establecen salvaguardas frente a vulnerabilidades críticas en el reclutamiento y selección de personal policial tales como las señaladas por los ejecutores del proceso en las mesas de trabajo realizadas durante la fase de examen de la presente auditoría¹⁹, quienes con criterio técnico y conocimiento basado en experiencia señalan amenazas como: la filtración de contenidos de pruebas por canales de comunicación informales, la falsedad o alteración de datos domiciliarios de los oferentes, los retrasos administrativos que provocan el vencimiento de pruebas, la falta de capacitación del personal técnico, las limitaciones tecnológicas en los sistemas utilizados para el reclutamiento en línea, **la ocupación oportuna de plazas vacantes** e incluso la falta de estrategias para posicionar la carrera policial como opción profesional atractiva y digna.

¿Por qué se presenta este resultado?

- 2.5. El procedimiento PT-A-GT-26-RS-RE-01, referente al reclutamiento y selección de personal policial, carece de una definición y estandarización de criterios y formularios basados en un análisis integral y específico de riesgos del proceso, a pesar de que el perfil de una persona funcionaria policial exige controles sobre amenazas más críticas y requiere controles robustos de validación sustantiva y no sólo formales. Estos elementos son fundamentales para realizar investigaciones pre-empleo efectivas y verificar la integridad de los candidatos en su entorno social y su habilitación para ejercer cargos policiales.
- 2.6. Aunado a lo anterior, a pesar de que la Comisión Interdisciplinaria de Selección está facultada para el análisis de casos complejos, no existe un protocolo formal que establezca con precisión los criterios y la documentación requerida para elevar un expediente a su conocimiento. Esta carencia normativa provoca que la activación del campo "Traslado a Comisión" dependa exclusivamente del criterio discrecional del analista de reclutamiento.
- 2.7. Por otra parte, aun cuando el reclutamiento y selección de personal policial constituye una labor crítica según la estrategia institucional que demanda la participación coordinada de diversos actores —incluyendo a la Dirección de Recursos Humanos, especialistas médicos, de psicología y preparación física, así como a las jefaturas y direcciones de los cuerpos policiales—, se ha omitido la realización de una evaluación conjunta de la suficiencia de los controles diseñados e implementados.

¹⁸ Publicado en el Alcance 58 de La Gaceta N.º 89 de este año el 18 de mayo de 2026.

¹⁹ Taller sobre riesgos del proceso de reclutamiento y selección de personal policial detallado en el apartado de "Metodología" de este informe.

Debilidades en el diseño e implementación de controles del proceso de reclutamiento y selección policial

¿Cómo se espera que funcione según la normativa?

- 2.8.** El MSP debe velar porque los controles implementados en los procesos de reclutamiento y selección de personal aseguren razonablemente la operación y el logro de los objetivos institucionales²⁰, con el fin de llevar a cabo un adecuado análisis de los oferentes.
- 2.9.** El procedimiento de reclutamiento policial, como control preventivo primario para prevenir la materialización de riesgos operativos y de integridad en la contratación de personal, debe actualizarse constantemente²¹. Un procedimiento de reclutamiento y selección policial robusto, es clave para mitigar riesgos operativos y riesgos de integridad²² asegurando el ingreso por mérito y ética²³, esta actualización protege el patrimonio público, la eficiencia y la confianza ciudadana.
- 2.10.** De acuerdo con la normativa vigente, el diseño e implementación de controles para este proceso tienen que fundamentarse en una evaluación integral de riesgos. Dicho análisis debe favorecer la reducción de amenazas en áreas de alta vulnerabilidad, así como el planteamiento de mejoras y el monitoreo de aquellos riesgos que podrían derivar en el ingreso de personal policial que incumpla con los estándares institucionales de calidad y cantidad.²⁴

¿Qué pasa si no se corrige?

- 2.11.** Estas deficiencias podrían comprometer la integridad institucional, no solo conducen a la implementación de controles insuficientes y discrecionales, también elevan el riesgo de contratar personal que incumpla los estándares de integridad e idoneidad y afectan la trazabilidad, impidiendo que el MSP sustente sus decisiones con información de calidad.
- 2.12.** Por otra parte, la ausencia de mecanismos de control dirigidos a mitigar riesgos que no han sido gestionados como los mencionados en el párrafo 2.4 aumenta la vulnerabilidad ante eventualidades de índole operativa, legal y reputacional. Como ha sucedido con la ocupación de plazas donde estas debilidades han incidido en que, para enero de 2026, el MSP reportara un faltante de 1766 plazas vacantes²⁵, cifra que representa el 10% de los puestos policiales autorizados. Tal situación repercute negativamente en la prestación de los servicios de seguridad y debilita la percepción de la ciudadanía respecto a la imparcialidad del sistema de selección.

²⁰ Normas de Control Interno para el Sector Público, Norma 4.1.

²¹ Normas de Control Interno para el Sector Público, Norma 3.1.

²² Ley General de Control Interno N.° 8292, Artículo 13, inciso b) y Artículo 15 incisos a) y b), Ley Marco de Empleo Público N.° 10159, Art. 14 inciso a).

²³ Ley Marco de Empleo Público N.° 10159, Artículo 15.

²⁴ Normas de Control Interno para el Sector Público, Normas 2.4 y 3.1.

²⁵ Oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-111-2026 de 23 de enero de 2026.

Riesgo de nombramiento de personal inhabilitado en cargos policiales y públicos

¿Qué encontramos?

- 3.1. El Ministerio de Seguridad Pública, como parte de la gestión de recursos humanos, impuso sanciones disciplinarias a personas integradas en cuerpos policiales que las inhabilita para el ejercicio de la función policial o bien para cargos públicos en general, según el caso, pero esta información no se encuentra registrada para consulta pública en la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP).
- 3.2. Entre el 11 de marzo de 2022 y el 26 de mayo de 2026, el MSP dio de baja un total de 187 personas, 144 con inhabilitación para ejercer cargos públicos de hasta 5 años por renuncia²⁶ y 43 con inhabilitación de hasta 10 años por despido justificado²⁷. Del total de casos, 149 no se encuentran en el Registro de Inelegibles por condición de inhabilitación de la PIEP y de los 38 casos que sí se encuentran registrados, dos (2) son por despidos con causa justificada y los restantes treinta y seis (36) por renuncia. Adicionalmente, 6 casos de las 187 personas con inhabilitación, comunicadas por el MSP, se reportan como contratadas en otras instituciones públicas, por lo que corresponderá realizar las acciones pertinentes en cada caso.

Imagen N.º 3



Fuente: Oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-726-2026 de 01 junio de 2026. Imagen creada con IA Gemini (CGR 2026)

- 3.3. Al respecto, la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) ha instruido al Ministerio para tramitar este registro de inhabilitaciones mediante el envío de oficios y correos electrónicos a esa

²⁶ Ley General de Policía N.º 7410. Art 79° inciso f) Sin perjuicio de sus otras garantías laborales, podrán acogerse al pago de la cesantía, cuando renuncien a su cargo después de haber trabajado por un período no inferior a los doce años. (...) Acogerse a este beneficio implica la imposibilidad de reingresar a la Administración Pública en general, durante un período de cinco años.

²⁷ Ley General de Policía N.º 7410. Art 93°- Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad patronal. El servidor despedido por causa justificada queda inhabilitado para reingresar a cualquier otro cuerpo de policía, durante un período de diez (10) años.

Riesgo de nombramiento de personal inhabilitado en cargos policiales y públicos

Dirección, amparándose en el procedimiento que comunicó mediante Resolución DG-091-2013²⁸ y reiteró mediante circulares del 2023²⁹.

- 3.4. Sin embargo, como resultado de este trámite manual e intermediado, durante el 2026 la DGSC rechazó el registro de al menos 8 personas exfuncionarias policiales con impedimento legal para ejercer cargos policiales tramitadas por el MSP en el 2025, argumentando que su sistema solo permite registrar inhabilitaciones para ejercer cargos públicos en general, y no específicas (cargo policiales) como las dictadas por la Ley General de Policía³⁰.

¿Por qué se presenta este resultado?

- 3.5. La situación señalada obedece a que la DGSC, quien administra la PIEP, continúa fundamentando su operatividad y criterios de registro de inelegibilidad por condición de inhabilitación en normativa interna que no se encuentra alineada con los principios y mandatos de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) y su Reglamento, por lo que limita la intervención del MSP para el registro de sus casos y omite la publicación no solo de las personas inhabilitadas para cargos policiales sino también para otros cargos del sector público.
- 3.6. Aunado a lo anterior, la DGSC informó acerca de las limitaciones tecnológicas para el registro de personal policial inhabilitado. Al respecto la Dirección señaló que su sistema automatizado (SAGETH³¹) *"carece de la flexibilidad informática necesaria para segmentar, catalogar o diferenciar registros por clases de puestos, Ministerios o situaciones específicas, por ejemplo, cuando la sanción de inhabilitación aplica únicamente para puestos policiales"*³², por tanto, el sistema rechaza por diseño las sanciones que no aplican a la totalidad de la función pública. Si bien la DGSC está participando en el Proyecto de Hacienda Digital, para la creación del Módulo de Talento Humano denominado CR-TEZA³³, el cual permitiría dinamizar y simplificar las actividades que desarrollan las OGEREH³⁴ dicho proyecto es bastante complejo y su implementación se vislumbra para inicios del 2028.

¿Cómo se espera que funcione según la normativa?

- 3.7. La LMEP, atendiendo al principio de publicidad, define a la PIEP como el mecanismo para registrar y dar acceso a los datos de inhabilitaciones con el propósito de proveer de información oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público³⁵. Los plazos y tipos de inhabilitación³⁶ se determinarán respetando los límites taxativos de la norma de rango legal específica que dispone la pena. Por tanto, las inhabilitaciones sectoriales estipuladas en los artículos 79 inciso f) y 93 de la Ley General de Policía son de registro obligatorio y aplicables en cuanto al impedimento de reingreso que disponen.

²⁸ Resolución de 4 de julio de 2013.

²⁹ Circular Conjunta MIDEPLAN-AME-UJP-CIRC-0003-2023 / DGSC-CIR-12-2023 de 13 de octubre de 2023.

³⁰ Durante el 2026 el MSP ha tramitado 27 solicitudes de registro de inhabilitación ante la DGSC, de las cuales 14 no aparecen registradas en PIEP.

³¹ Sistema Automatizado de Gestión del Talento Humano.

³² Oficio CARTA DGSC-DG-0253-2026 de 01 de junio de 2026.

³³ Sistema Integrado de Administración Financiera y Talento Humano

³⁴ Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

³⁵ Reglamento de la LMEP Decreto N.° 43952-PLAN, Artículo 11, inciso a).

³⁶ Reglamento de la LMEP Decreto N.° 43952-PLAN, Artículo 25 .

Riesgo de nombramiento de personal inhabilitado en cargos policiales y públicos

3.8. La DGSC es responsable de garantizar que la PIEP facilite la recopilación, procesamiento y generación de datos alineados con los requerimientos de sus usuarios bajo el ámbito de la LMEP³⁷. Para ello, resulta imperativo establecer medios y canales de comunicación que sean idóneos para el registro, traslado³⁸ y documentación³⁹ de información confiable, oportuna y útil. Estas medidas deben asegurar el acceso a la información de carácter público para todas las partes interesadas, tanto a nivel interno como externo⁴⁰, con el propósito fundamental de fortalecer la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión del talento humano.

¿Qué pasa si no se corrige?

3.9. La omisión en el registro del 95% de los casos de policías sancionados por despido justificado (41 casos) y el 75% de casos con inhabilitación para ejercer cargos públicos genera un riesgo de que sean nombrados en otros cuerpos policiales o cargos públicos.

3.10. La situación de que la base de datos centralizada de la PIEP no incluya el registro de la totalidad de personas en condición de inhabilitación para cargos policiales o públicos en general del MSP, ha materializado el riesgo de nombramiento de personas inhabilitadas en otras instituciones del sector público.

3.11. Además, genera una vulneración del Sistema General de Empleo Público ya que se materializa un incumplimiento directo del principio rector de "Estado como patrono único" y se debilita la confiabilidad, transparencia y exactitud de la Plataforma Integrada de Empleo Público como herramienta centralizada para el control de la idoneidad en la función pública.

³⁷ Normas de Control Interno para el Sector Público, Norma 5.6.

³⁸ Normas de Control Interno para el Sector Público, Norma 5.7.1.

³⁹ Normas de Control Interno para el Sector Público, Norma 4.4.1.

⁴⁰ Normas de Control Interno para el Sector Público, Norma 5.7.2.

Responsables

- **A Gerald Campos Valverde, Ministro de Seguridad Pública o a quien en su lugar ocupe el cargo**

Disposiciones	Plazo
<p>D1. Actualizar, oficializar e implementar el procedimiento establecido para el proceso de reclutamiento y selección de personal policial (PT-A-GT-26-RS-RE-01) producto de los resultados del análisis de riesgos ejecutado conforme a lo solicitado en la disposición D2 y de conformidad con la ejecución y cumplimiento del objetivo estratégico de rediseño del proceso de reclutamiento policial establecido en el Plan Estratégico Institucional 2024-2030, que corrija las debilidades en cuanto a omisiones documentales, fallas en la verificación de antecedentes y ausencia de criterios de actuación, señaladas en los párrafos 2.1 al 2.7 con el propósito de que esta actualización proteja el patrimonio público, la eficiencia y la confianza ciudadana.</p> <p>(Ver párrafos 2.1 al 2.12)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. A más tardar el 31 de marzo de 2027, una certificación en la que se haga constar que se actualizó y oficializó el procedimiento solicitado. b. A más tardar el 30 de junio de 2027, un informe de avance de la implementación del procedimiento solicitado.

- **A Lis Espinoza Quesada en su calidad de Directora de Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad Pública o a quien en su lugar ocupe el cargo**

Disposiciones	Plazo
<p>D2. Elaborar e implementar la valoración de riesgos de la Dirección de Recursos Humanos, para el proceso de reclutamiento y selección de personal policial, de conformidad con las prioridades establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2024-2030, el Marco Orientador del SEVRI y el Protocolo Antifraude del MSP, con el fin de mitigar la probabilidad de que se materialicen riesgos operativos y de integridad, que contemple al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La identificación, análisis y evaluación de riesgos de cada fase del proceso. b. La formulación y seguimiento de medidas preventivas o correctivas cuando corresponda. c. La evaluación de los controles vigentes por parte de los diferentes actores involucrados en el proceso. <p>(Ver párrafos 1.1 al 1.8).</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. A más tardar el 15 de diciembre de 2026, una certificación en la que se haga constar que se elaboró la valoración de riesgos solicitada. b. A más tardar el 14 de mayo de 2027, un informe de avance sobre la implementación.

Responsable

- A Carlos Eduardo Calvo Coto, en su calidad de Director General a.i. de la Dirección General de Servicio Civil o a quien en su lugar ocupe el cargo

Disposiciones	Plazo
<p>D3. Establecer y ejecutar las acciones necesarias para el registro y la publicación de la información relativa a las personas en cargos de cuerpos policiales inhabilitadas bajo los alcances de la Ley General de Policía en el Ministerio de Seguridad Pública. Estas acciones deben permitir el acceso y la consulta efectiva por parte de las instituciones reclutadoras de personal policial y extendiendo su aplicación al registro y publicación de información de otros cuerpos policiales, tales como la policía migratoria y penitenciaria, para evitar la contratación de personas previamente inhabilitadas.</p> <p>(Ver párrafos 3.1 al 3.11).</p>	<p>a. A más tardar el 31 de agosto de 2026 una certificación de las acciones establecidas para el registro y la publicación de la información relativa a las personas inhabilitadas.</p> <p>b. A más tardar el 30 de noviembre de 2026 una certificación que haga constar que la información relacionada con el Ministerio de Seguridad Pública se encuentra de acceso y disponible para la consulta de los usuarios externos interesados.</p>

Marco General de la auditoría

Fundamentación

La CGR realizó una auditoría de carácter especial en el Ministerio de Seguridad Pública enfocada en la prevención de riesgos del proceso de reclutamiento y selección de personal policial, cuyo propósito específico fue determinar si el diseño e implementación de mecanismos de control para la prevención de riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal policial se realiza conforme al marco regulatorio y prácticas aplicables, con el fin de mitigar los riesgos de corrupción y fortalecer la integridad en el manejo de dicho proceso. Esta auditoría se efectuó con fundamento en las competencias conferidas a la CGR en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, y los numerales 17, 21 y 37 de su Ley Orgánica N.º 7428, en cumplimiento del Plan Anual Operativo de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa.

Validación de términos

Los términos de auditoría fueron comunicados al Ministerio de Seguridad Pública mediante el oficio DFOE-GOB-0178 (05103)-2026 del 28 de abril de 2026. Posteriormente, mediante el oficio DFOE-GOB-0253 (7081)-2026 del 09 de junio de 2026, se comunicó a la Dirección General de Servicio Civil dichos términos de auditoría. Se formalizaron los siguientes términos que consideran las observaciones efectuadas por las Administraciones:

- **Objetivo:** Determinar si el diseño e implementación de mecanismos de control para la prevención de riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal policial se realiza conforme al marco regulatorio y prácticas aplicables, con el fin de mitigar los de corrupción y fortalecer la integridad en el manejo del proceso de reclutamiento y selección.
- **Alcance:** El período para el análisis comprende desde el 01 de enero de 2023 y el 1 de junio del 2026.
- **Fuentes de criterios:** Los criterios de auditoría se fundamentan principalmente en las siguientes fuentes:

Normativa	Artículos relevantes
Ley General de Control Interno, N.º 8292	Art. 2 inc f); Art. 14; Artículo 13, inciso b) y Artículo 15 incisos a) y b)
Ley Marco de Empleo Público N.º 10159	Arts 12, 14 inciso a) y Art 15
Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público Decreto N.º 43952-PLAN	Arts 10; 11 inc. a) y 25
Normas de Control Interno para el Sector Público	Normas 2.4; 3.1; 4.1; 4.4.1, 5.6, 5.7.1 y 5.7.2
Plan Estratégico Institucional del MSP 2024-2030	Objetivo operativo E05.02.06

Marco General de la auditoría

Directrices generales para el establecimiento y funcionamiento del sistema específico de valoración del riesgo, CGR (2005).	Todo el documento
Lineamientos para la Gestión Integral del Riesgo Institucional MSP-MO-SEVRI-2022 (Diciembre, 2022) y MSP-MO-SEVRI-2024 (Julio, 2024). Marco Orientador del S.E.V.R.I Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional Directriz N° D-03-2005-CO-DFOE	Todo el documento
Protocolo Antifraude, Ministerio de Seguridad Pública, Circular MSP-DM-CIRC-0015-2025, 4 de junio de 2025	Todo el documento

Metodología

La auditoría se realizó conforme a las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, el Manual General de Fiscalización Integral de la CGR, el Procedimiento de Auditoría vigente, establecido por la DFOE, que está basado en la ISSAI 100: Principios Fundamentales de Auditoría del Sector Público y la ISSAI 400: Principios de la Auditoría de Cumplimiento de las Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores.

Para el desarrollo de esta auditoría se utilizó la información suministrada en las entrevistas a personas funcionarias de la Dirección de Recursos Humanos del MSP y de diferentes instancias de ese ministerio, así como las respuestas a las consultas planteadas por escrito a personal de esa institución.

Además, se desarrolló una sesión de trabajo denominada “Taller sobre riesgos del proceso de reclutamiento y selección de personal policial”, dicha actividad se desarrolló en las instalaciones de la Contraloría General de la República el día 16 de abril de 2026, contó con la participación de 19 personas funcionarias del Ministerio de Seguridad Pública involucradas en el proceso de reclutamiento y selección de personal policial, entre ellas directores de los diferentes cuerpos policiales, de recursos humanos, del área administrativa financiera y de la Academia Nacional de Policía, además de personal de los departamentos de reclutamiento, selección y salud ocupacional

También, para verificar los mecanismos de control de riesgos durante todas las fases del proceso, se determinó una muestra de auditoría, a partir de 2762 nombramientos realizados en el periodo comprendido entre los años 2022 y 2026, con un nivel de confianza de 95%, con un margen de error tolerable de 10% y se utilizó además el método de selección aleatoria determinando así una muestra de 95 expedientes de nombramientos de agente de policía. Por último, se efectuaron sesiones de trabajo para revisar con la administración los resultados obtenidos durante la auditoría.

El Ministerio de Seguridad Pública facilitó el material fotográfico empleado en la confección de este documento. Dichas imágenes se incorporaron con un propósito meramente ilustrativo, en relación con el proceso de reclutamiento y selección del personal de los cuerpos policiales.⁴¹

⁴¹ Oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-654-2026 de 18 de mayo de 2026.

Comunicación preliminar

La comunicación preliminar de los resultados, conclusiones y disposiciones que se derivan de la auditoría a la que se hace alusión en el presente informe, se llevó a cabo en dos sesiones el 25 de junio de 2026, de modo virtual por la plataforma de Google Meet, la primera con la participación de Carolina Castro del Castillo, Viceministra Administrativa en representación del Sr. Gerald Campos Valverde, Ministro; Lis Espinoza Quesada, Directora, Dirección de Recursos Humanos; María Cecilia Fernández Castro, Jefa, Departamento Análisis Ocupacional; Stephanie Díaz Segura, Asesora, Viceministerio Administrativo; Jazmín Azofeifa Guzmán, Asesora del Despacho; y Oldemar Hernández Auld, Auditor interno; funcionarios(as) del Ministerio de Seguridad Pública y la segunda con la participación de Karla Sánchez Vargas, Directora del Área de Desarrollo Estratégico en representación del Sr. Carlos Calvo Coto, Director General a.i.; y David Campos Calderón, Director del Área de Gestión de Empleo; funcionarios(as) de la Dirección General de Servicio Civil

El borrador del informe fue remitido mediante los oficios n.º DFOE-GOB-0278 (07976)-2026 y DFOE-GOB-0279 (07977)-2026 ambos del 23 de junio del año en curso, dirigidos al Sr. Gerald Campos Valverde, Ministro de Seguridad Pública y el Sr. Carlos Calvo Coto, Director General a.i. de la Dirección General de Servicio Civil. Al respecto, mediante oficio n.º DGSC-DG-0301-2026 de 29 de junio de 2026 suscrito por Carlos Calvo Coto, Director General a.i. de la Dirección General de Servicio Civil, la administración indica que no tiene observaciones sobre el borrador. Por su parte, mediante oficio n.º MSP-DM-DVA-405-2026 de 30 de junio de 2026, suscrito por Carolina Castro del Castillo, Viceministra Administrativa del MSP, se remiten observaciones sobre el contenido del documento, mismas que una vez valoradas, fueron atendidas por medio del oficio n.º DFOE-GOB-0297 (08492)-2026 del 07 de julio de 2026.

Cumplimiento de disposiciones

De conformidad con los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N.º 7428, y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno N.º 8292, las disposiciones contenidas en este informe son de acatamiento obligatorio y deberán cumplirse dentro del plazo establecido, siendo su incumplimiento injustificado causal de responsabilidad. Para su observancia, se deberán aplicar los Lineamientos Generales para el Cumplimiento de las Disposiciones y Recomendaciones de la CGR, Resolución R-DC-144-2015. La CGR se reserva el derecho de verificar la implementación efectiva de estas disposiciones y de valorar las responsabilidades correspondientes en caso de incumplimiento.

Equipo auditor

Esta auditoría fue realizada por un equipo multidisciplinario del Área de Fiscalización para el Desarrollo de la Gobernanza de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, dirigida por Falon Stephany Arias Calero.