

Riesgos de integridad en los procesos de reclutamiento de policías municipales

(En coordinación con las auditorías internas)

20 de julio de 2026

Informe n.º DFOE-LOC-SGP-00001-2026

División de Fiscalización Operativa y Evaluativa
Área de Fiscalización para el Desarrollo Local
Seguimiento de la Gestión Pública

Contraloría General de la República

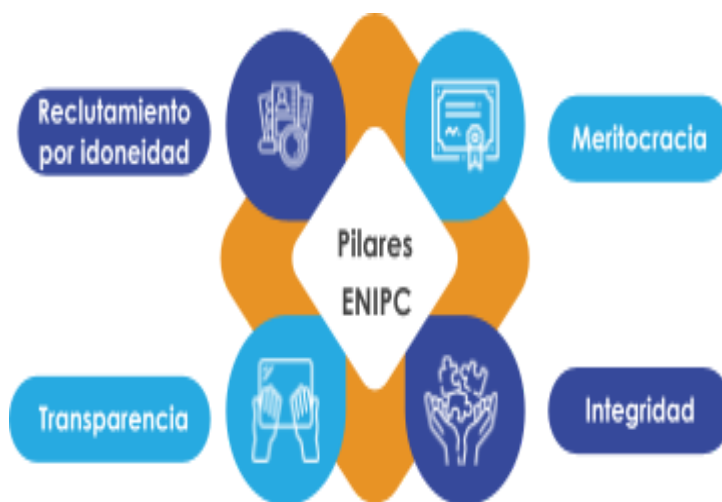


¿Qué evaluamos?

El presente seguimiento de la gestión pública analiza los riesgos de integridad en los procesos de reclutamiento de policías municipales de los Gobiernos Locales de Alajuela, Belén, Montes de Oca, Paraíso, Santa Ana y Siquirres, durante el periodo 2025; así como los mecanismos para validar la idoneidad e integridad utilizados por esos ayuntamientos para administrar los riesgos identificados en materia de reclutamiento de los policías municipales.

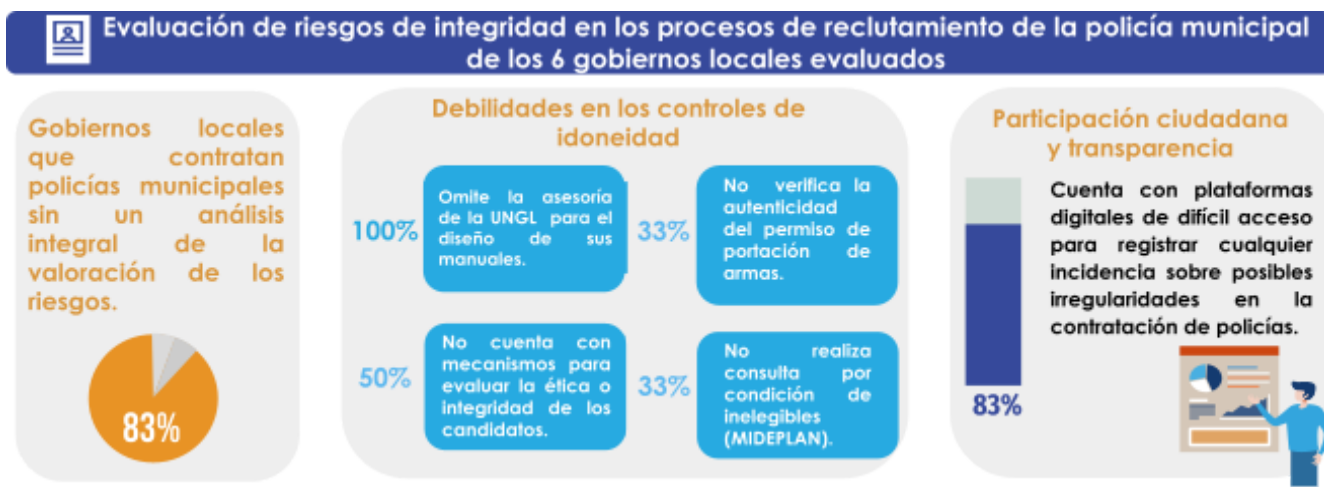
¿Por qué es importante?

Los gobiernos locales deben contar con mecanismos robustos para administrar los riesgos asociados a la integridad en el proceso de reclutamiento de la policía municipal. Una gestión débil en esta etapa puede fragilizar el proceso, favoreciendo el tráfico de influencias y la infiltración de organizaciones criminales. Por lo tanto, evaluar esta selección de manera rigurosa es crucial para garantizar contrataciones transparentes y asegurar contar con un personal técnico y moralmente preparado que brinde la seguridad cantonal. Todo esto en estricto alineamiento con la Ley de Fortalecimiento de la Policía Municipal (n.º 9542) y la Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción 2021-2030 (ENIPC), las cuales buscan incorporar profesionales éticos e idóneos al sector público.



¿Qué muestran los datos?

El análisis de los datos recopilados en las municipalidades evaluadas revelan debilidades que comprometen la integridad de los cuerpos policiales locales y puede repercutir negativamente en la prestación del servicio de seguridad para la ciudadanía.



¿Qué encontramos?

1. La deficiente valoración del riesgo de integridad en el proceso de reclutamiento de la policía municipal dificulta una efectiva gestión preventiva.
 - Los gobiernos locales evaluados, en el proceso de reclutamiento **no implementan un Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI)**, que permita detectar y evaluar los eventos críticos que puedan impactar el proceso de reclutamiento de policías municipales, la probabilidad de materialización y su grado de impacto; así como una ausencia de acciones preventivas y correctivas diseñadas para gestionar y mitigar las vulnerabilidades detectadas.
2. El proceso de validación de idoneidad e integridad para el cargo de policía municipal se ve debilitado por carencias en la etapa de reclutamiento.
 - **Debilidades de los controles establecidos en la normativa interna** que regula a cada municipalidad para el reclutamiento y la selección de la policía municipal, tales como la omisión de contar con la asesoría de la UNGL¹ para el diseño de sus manuales, así como un apartado específico en dichos instrumentos sobre los perfiles policiales; entre otros.
 - **Falencias en las evaluaciones** integrales, verificación periódica de permisos de portación de armas y revisión de antecedentes (administrativos y judiciales).
 - **Ausencia de procesos de monitoreo** que permitan comprobar de forma continua que el personal activo mantiene su condición de idoneidad.
3. La transparencia en el proceso de reclutamiento policial presenta oportunidades de mejora para incentivar la participación ciudadana.
 - **Dificultad de acceso a los canales de comunicación para presentar denuncias, quejas, comentarios o sugerencias para alertar sobre presuntas irregularidades** en el reclutamiento policial, producto de plataformas digitales poco intuitivas para el usuario y la imposición de registros previos como requisito para su uso.

¹ Unión Nacional de Gobiernos Locales.

¿Hacia dónde orientar la mejora?



A partir del análisis realizado, se identifican aspectos que podrían orientar la mejora de la gestión pública en relación a los riesgos de integridad en los procesos de reclutamiento de policías municipales:

Sensibilizar sobre la rigurosidad y la responsabilidad que amerita el reclutamiento de personal para los cuerpos policiales cuando las municipalidades deciden prestar este servicio público.

Integrar de manera formal el proceso de reclutamiento de la policía municipal en la planificación institucional, específicamente dentro del Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI).

Realizar un diagnóstico integral que considere la viabilidad financiera, la cobertura territorial y el panorama de seguridad cantonal. Este ejercicio permitirá dimensionar correctamente las condiciones necesarias y reales para tomar la decisión de brindar el servicio así como para optimizar su prestación.

Implementar evaluaciones integrales y de idoneidad ética obligatorias en los procesos de reclutamiento de la policía municipal.

Estandarizar los mecanismos para verificar inhabilitaciones y antecedentes disciplinarios con el fin de mitigar las debilidades en la fase de reclutamiento. Esto disminuye la probabilidad de incorporar a oficiales con impedimentos legales o cuya conducta pública sea incompatible con las responsabilidades del cargo policial.

Fortalecer la transparencia y la participación ciudadana mediante la optimización de las plataformas digitales o los portales web, para asegurar el acceso fácil a todos los usuarios del cantón, promoviendo la presentación de sugerencias, quejas o denuncias sobre el proceso de reclutamiento de la policía municipal.

¿Cómo influye el entorno del cantón en la toma de decisiones para establecer y reclutar a la policía municipal?

Todo gobierno local debe contar previamente con un análisis integral de las variables de su entorno, antes de decidir si les es posible brindar el servicio de policía municipal². El complejo panorama actual que enfrentan los cantones participantes exige la implementación de controles robustos para regular y blindar el proceso de reclutamiento de policías municipales.

Estos cantones cuentan con varios desafíos vinculados a dichas variables del entorno; entre ellas, el nivel de desarrollo social (Índice de Desarrollo Social), el ingreso per cápita por hogar (Índice de Desarrollo Cantonal), la tasa de homicidios (tasa de homicidios por cien mil habitantes), además del nivel de madurez en el servicio de seguridad y vigilancia en la comunidad (Índice de Gestión de Servicios Municipales)³ tal y como se muestra en la figura 1.

Por consiguiente, la valoración integral de los elementos descritos, constituye un insumo indispensable para la adopción de decisiones orientadas a fortalecer la selección del personal policial.

Frente a las condiciones descritas, se deben establecer mecanismos de control rigurosos y transparentes en la contratación de personal, lo que permite a la administración gestionar y mitigar riesgos asociados a la verificación de antecedentes, la vigencia del permiso de portación de armas y el monitoreo constante de esos controles, entre otros. Asimismo, posibilita la prevención de otras amenazas como la susceptibilidad ante el tráfico de influencias, la vulnerabilidad a prácticas de corrupción y la infiltración por parte de grupos criminales organizados.

Figura 1. Variables del entorno de los cantones evaluados



Fuente: Elaboración CGR.

² Artículo 13, inciso s) del Código Municipal, le atribuye al Concejo Municipal la potestad de acordar, si se estima pertinente, la creación del servicio de policía municipal dentro de su jurisdicción territorial, su respectivo reglamento y su partida presupuestaria.

³ Tasa de Homicidios: cantidad de homicidios por cada 100,000 habitantes. Periodo 2025. Información extraída de la página del Poder Judicial: <https://sitiooj.poder-judicial.go.cr/index.php/apertura/transparencia/estadisticas-policias>
Información extraída de: <https://www.mideplan.go.cr/indice-desarrollo-social>
Índice de Gestión de Servicios Municipales (IGSM): Mide el grado de madurez del gobierno local en el servicio de seguridad y vigilancia en la comunidad. Información extraída de: <https://sites.google.com/cgr.go.cr/igsm/resultados-por-municipalidad>

¿Qué otros factores inciden en la planificación del reclutamiento de la policía municipal?

La administración debe fundamentar la planificación del reclutamiento policial en un diagnóstico completo que incluya variables críticas como son la disponibilidad de recursos, la extensión territorial y la realidad cantonal en materia de seguridad. Lo anterior, con el fin de facilitar la toma de decisiones y garantizar un proceso de selección policial efectivo, al contar con los sustentos necesarios para definir el número exacto de oficiales requeridos, el aprovisionamiento necesario, la disponibilidad financiera que demanda el proceso de reclutamiento, los roles operativos, la normativa aplicable, para lograr determinar así la viabilidad del servicio policial.

Figura 2. Datos generales y del servicio de seguridad ciudadana de los cantones analizados



Con base en la figura 2, se constatan disparidades entre las dimensiones territoriales y la cantidad de efectivos policiales en servicio de la ciudadanía. A manera de ejemplo, cantones extensos como Paraíso (477 km²) y Siquirres (860 km²) cuentan con apenas 3 y 6 oficiales, respectivamente. Esta condición obliga a que cada agente policial deba cubrir un área mayor, a diferencia de los otros cantones que, siendo más pequeños, disponen de una mayor cantidad de policías municipales por km², como el caso de Belén (12,50 km²) con 32 agentes y Montes de Oca (15,16 km²) con 45. De forma complementaria, durante el periodo 2025, se visualiza una subejecución de los recursos destinados al servicio de policía municipal, este comportamiento es particularmente visible en los cantones de Alajuela y Siquirres, cuya ejecución presupuestaria no supera el 65%.

Adicionalmente, aunque la mitad de las administraciones en estudio evalúa la calidad del servicio de la policía municipal; ninguna municipalidad aplica planes de mejora basados en esos resultados, desconociendo si el proceso de reclutamiento específicamente contiene una posibilidad de optimización que pueda ser señalada por el usuario del servicio de seguridad local⁴.

Bajo esta perspectiva, evaluar minuciosamente los escenarios planteados resulta indispensable para guiar la toma de decisiones y formular acciones estratégicas en el reclutamiento de la policía; omitir dicha valoración potenciará las vulnerabilidades del proceso, incrementando los riesgos durante la selección policial.

⁴ Datos extraídos del [IGSM 2025](#).

Resultado 1

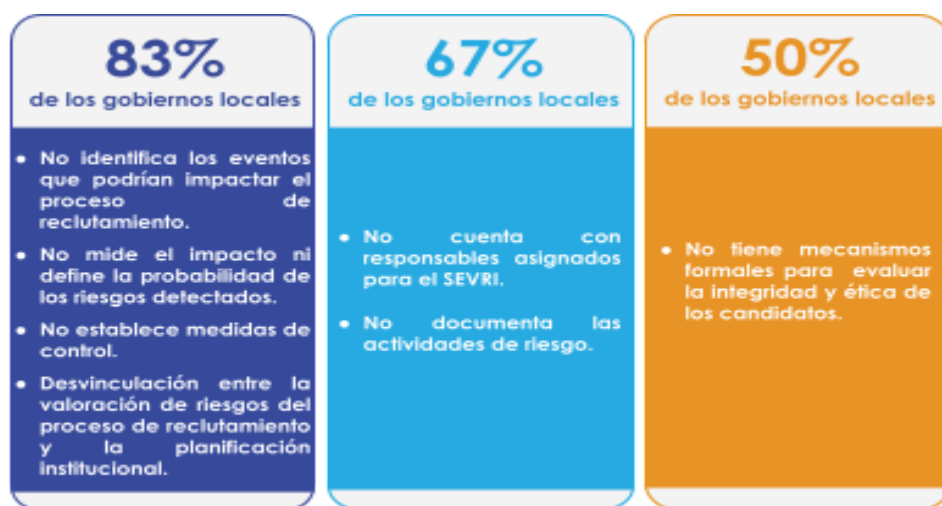
La deficiente valoración del riesgo de integridad en el proceso de reclutamiento de la policía municipal dificulta una efectiva gestión preventiva

¿Qué muestran los datos?

Como resultado del análisis ejecutado en el periodo 2025, en cuatro de las seis municipalidades⁵ participantes, se presentan debilidades relacionadas con la elaboración de un análisis completo para identificar, analizar, evaluar, administrar, revisar y comunicar los riesgos de integridad asociados al proceso de reclutamiento de la policía municipal.

Además, en la totalidad de las municipalidades evaluadas, se constataron debilidades en materia de valoración de riesgos, los cuales se esquematizan en la figura 3:

Figura 3. Debilidades relacionadas con la Valoración del Riesgo en los seis gobiernos locales evaluados



Fuente: Elaboración CGR.

En relación al proceso de documentar las actividades vinculadas a la valoración de los riesgos de integridad en el proceso de reclutamiento de la policía municipal, se identificó que esos mismos cuatro gobiernos locales carecen de un registro formal que documente las actividades de control y monitoreo de dichos riesgos, evidenciado por la falta de formularios estandarizados, listas de chequeo y minutas de trabajo.

⁵ Municipalidades de Montes de Oca, Santa Ana, Paraíso y Siquirres.

La deficiente valoración del riesgo de integridad en el proceso de reclutamiento de la policía municipal dificulta una efectiva gestión preventiva

¿Qué significa?

El resultado muestra la necesidad de que los municipios aseguren una gestión rigurosa de los riesgos de integridad durante el proceso de reclutamiento y selección del personal destacado como policía, esto es fundamental para anticipar amenazas de integridad, minimizar consecuencias y garantizar de forma razonable la incorporación de funcionarios idóneos para brindar un servicio de seguridad ciudadana confiable y de calidad.

Los escenarios planteados guardan una relación directa con lo indicado en el Informe de Opiniones y Sugestiones sobre Seguridad Ciudadana y Desarrollo Social⁶, en el cual se alertan vacíos importantes en la planificación de carácter estratégico y operativo, vinculados a los riesgos del proceso de reclutamiento. Dicha desarticulación trasciende los aspectos técnicos, como la carencia de controles internos sólidos en la selección, y alcanza factores estructurales que inciden en el éxito del reclutamiento; entre ellos, el aumento de la inseguridad y la pobreza cantonal configuran una vulnerabilidad que no ha sido considerada dentro de la planificación ni en las estrategias de mitigación de riesgos para la contratación de los oficiales municipales.

¿Por qué importa para la gestión pública?

La falta de actividades específicas de valoración de riesgos en el reclutamiento de la policía municipal, limita la gestión preventiva e impacta el servicio que brinda el gobierno local. En ese sentido, omitir la detección de amenazas críticas (SEVRI) en la contratación de cuerpos policiales puede contribuir a la materialización de situaciones irregulares como la incorporación de personal no idóneo, y/o sin el conocimiento necesario para brindar el servicio, como por ejemplo: vinculación de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad⁷, personas que no se pueden incorporar a la función pública debido a impedimentos administrativos y/o legales; o no cuentan con permisos vigentes de portación de armas; entre otros.

Dichas deficiencias de carácter estructural debilitan la selección de personal idóneo en el proceso de reclutamiento de la policía municipal. Asimismo, el desconocimiento de la realidad cantonal y el panorama nacional en materia de seguridad y vigilancia repercute de forma directa en las competencias necesarias y en el despliegue del cuerpo policial que demanda la ciudadanía.

⁶ Opiniones y Sugestiones, Seguridad ciudadana y desarrollo social desarrollado por la Contraloría General de la República: Una integración necesaria ante un panorama inédito, punto 2.4 Eficacia de las acciones de seguridad, página n.º 29 [DFOE-GOB-OS-00001-2025](#)

⁷ Artículo 136 del Código Municipal.

Resultado 2

El proceso de validación de idoneidad e integridad para el cargo de policía municipal se ve debilitado por carencias en la etapa de reclutamiento

¿Qué muestran los datos?

Los resultados evidencian importantes omisiones y debilidades en los controles para el reclutamiento de la policía municipal en las administraciones evaluadas. A ello se suma la debilidad en la implementación de sanas prácticas asociadas a la realización de evaluaciones toxicológicas y/o físicas constantes, estipuladas por el Ministerio de Seguridad Pública (MSP)⁸, tomando en cuenta que la policía municipal es auxiliar de la fuerza pública. A continuación, en la figura 4 se visualizan las deficiencias encontradas en el proceso de reclutamiento policial:

Figura 4. Deficiencias en elementos esenciales para el reclutamiento y la selección de la policía municipal en los seis gobiernos locales evaluados



Fuente: Elaboración CGR.

⁸ [PT-A-GT-26-RS-RE-01-Reclutamiento Policial](#), pág 17.

El proceso de validación de idoneidad e integridad para el cargo de policía municipal se ve debilitado por carencias en la etapa de reclutamiento

Adicionalmente, se identificó que dos de los gobiernos locales⁹ carecen de lineamientos específicos y políticas debidamente aprobadas para regular los procesos de contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias del personal de policía municipal. De igual manera dos municipalidades¹⁰, no cuentan con sistemas de información que garanticen el registro, control, resguardo y comunicación oportuna de datos confiables en el reclutamiento de estos funcionarios, así también la misma cantidad de instituciones¹¹ no verifican que el candidato no posea procesos administrativos en otras instituciones del sector público. También se identificaron otras deficiencias que se exponen en la figura 5:

Figura 5. Otras deficiencias detectadas en el proceso de reclutamiento de la policía municipal



Fuente: Elaboración CGR.

¿Qué significa?

La situación observada revela que las administraciones deben implementar mejoras que permitan garantizar que el reclutamiento del nuevo personal policial se apegue a perfiles de idoneidad y de comportamiento íntegro, los cuales exijan una conducta pública adecuada acorde con las facultades inherentes a su cargo. En ese sentido, los gobiernos locales deben robustecer sus normativas y protocolos internos para la contratación de la policía municipal.

⁹ Municipalidades de Santa y Siquirres.

¹⁰ Municipalidades de Paraíso y Siquirres.

¹¹ Municipalidades de Alajuela y Paraíso.

El proceso de validación de idoneidad e integridad para el cargo de policía municipal se ve debilitado por carencias en la etapa de reclutamiento

En particular, es necesario establecer controles de carácter preventivo, estandarizar la comprobación de antecedentes y fijar procesos de evaluación periódica. El abordaje de estos elementos es fundamental para garantizar de manera razonable la idoneidad e integridad de los funcionarios, reducir las vulnerabilidades operativas, legales y reputacionales, así como asegurar que el reclutamiento de policías municipales sea confiable.

La falta de verificación de oferentes inelegibles por inhabilitación para ejercer cargos públicos, mediante la consulta en la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP)¹², evidencia el riesgo de que los gobiernos locales omitan revisar los antecedentes disciplinarios correspondientes, lo que podría resultar en la contratación de personas con impedimentos para desempeñarse en la función pública. El escenario planteado guarda relación con lo señalado por la Contraloría General en el informe n.º DFOE-GOB-IAD-00002-2026¹³, asociado a la prevención de riesgos en el proceso de reclutamiento policial, dirigido al Ministerio de Seguridad Pública, en donde se señala que la Dirección General del Servicio Civil no incluye la totalidad de personas en condición de inhabilitación para cargos policiales en el PIEP, lo que conlleva una situación que agrava aún más esa validación de idoneidad e integridad de los postulantes.

¿Por qué importa para la gestión pública?

Las deficiencias en el reclutamiento de la policía municipal generan riesgos operativos y legales para las municipalidades, además de afectar negativamente la percepción ciudadana. Permitir que oficiales armados ejerzan autoridad sin verificaciones de antecedentes, permisos de portación de armas actualizados, formación técnica ni evaluaciones de salud mental aplicadas de manera regular, limita su capacidad de respuesta ante crisis y rompe la confianza de la comunidad en la institución.

Para resolver estas omisiones, la administración municipal que decida ofrecer este servicio tiene la responsabilidad ineludible de implementar mecanismos formales y controles estrictos en la selección de personal. Estos procesos preventivos y de seguimiento deben garantizar la contratación de policías íntegros y competentes que resguarden el orden público y se ajusten de manera rigurosa a los estándares de los manuales y perfiles de los cargos.

¹² Artículo 11, inciso a) del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, n.º 43952. Disponible en el sitio web: <https://piep.dgsc.go.cr/>

¹³ [Informe n.º Prevención de Riesgos en el Proceso de reclutamiento y selección de personal policial](#)

Resultado 3

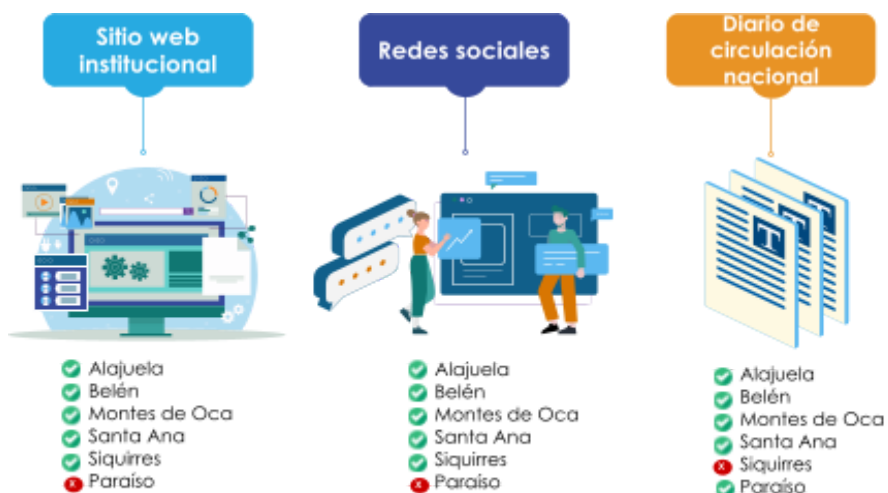
La transparencia en el reclutamiento policial presenta oportunidades de mejora para incentivar la participación ciudadana

¿Qué muestran los datos?

Los resultados derivados de la evaluación sobre la participación ciudadana y la transparencia en las instituciones analizadas revelan que los gobiernos locales emplean diversos canales de comunicación para mantener informada a la población acerca de los concursos externos asociados al proceso de reclutamiento de la policía municipal; no obstante, solo en uno de ellos se limita la divulgación de estos procesos al uso de un diario de circulación nacional.

En la figura 6 se observan los medios por los cuales las municipalidades informan a la ciudadanía sobre los concursos externos para el reclutamiento de policías municipales:

Figura 6. Medios de divulgación para comunicar los concursos externos de la policía municipal



Fuente: Elaboración CGR.

Resultado 3

La transparencia en el reclutamiento policial presenta oportunidades de mejora para incentivar la participación ciudadana

Asimismo, se evaluaron aspectos de la normativa vigente, tales como el funcionamiento de la comisión permanente de seguridad y la colaboración interinstitucional; además de buenas prácticas institucionales, en donde se constató que al menos una de las municipalidades no cuenta con una Comisión Permanente de Seguridad¹⁴ debidamente conformada y activa (Municipalidad de Paraíso), a pesar de contar con policía municipal. A continuación, en la figura 7, se muestran aspectos evaluados asociados a la transparencia y participación ciudadana:

Figura 7. Aspectos con mayor cumplimiento relacionados a la transparencia y la participación ciudadana en los 6 gobiernos locales evaluados

Área de evaluación	Aspecto	Nivel de cumplimiento
Integración comunitaria 	Programas de participación ciudadana	100%
Coordinación interinstitucional 	Colaboración interinstitucional	100%
Fiscalización ciudadana 	Mecanismos para que la ciudadanía exponga quejas o sugerencias sobre el proceso de reclutamiento	100%
Dichos mecanismos presentan dificultades de accesibilidad en el 83% de los sitios web de los gobiernos locales.		
Control ciudadano 	Existencia de una Comisión Permanente de Seguridad	83%

Fuente: Elaboración CGR.

¿Qué significa?

Lo descrito muestra que los gobiernos locales incorporan dentro de su gestión canales de comunicación asociados al proceso de reclutamiento de policía municipal, los cuales contribuyen con la transparencia e involucramiento de la comunidad; no obstante, faltan esfuerzos para dar mayor

¹⁴ El artículo 49 del Código Municipal, indica que cada Concejo integrará, como mínimo, nueve comisiones permanentes: entre ellas la de Seguridad y podrá tener, en calidad de personas asesoras, a personas funcionarias de las fuerzas de policías presentes en el cantón, a miembros de la sociedad civil y de asociaciones comunales.

Resultado 3

La transparencia en el reclutamiento policial presenta oportunidades de mejora para incentivar la participación ciudadana

accesibilidad a dichos canales, los cuales son fundamentales para interponer una sugerencia, queja, denuncia o felicitación y su posterior atención, asegurando que la contratación del personal policial se mantenga objetiva, equitativa y permanentemente sujeta al control ciudadano. De ello, se desprende el riesgo de que la población desconozca los medios y los canales formales habilitados para tal fin; limitando la participación activa o bien, que exista una desconexión en la cual la ciudadanía encuentre barreras para emitir una retroalimentación sobre el reclutamiento de policías municipales.

Asimismo, tras explorar los sitios web de los municipios, se comprobó que, desde la perspectiva del usuario, existe en cinco gobiernos locales¹⁵ una notable dificultad para ubicar la sección destinada a la presentación de sugerencias, quejas o denuncias relacionadas con el reclutamiento policial, dentro de la página oficial; o bien, se verifica que en esta sección se dispone el acceso únicamente para contribuyentes previamente registrados como en el caso de la Municipalidad de Alajuela. Los aspectos mencionados tornan al sistema poco amigable con el ciudadano y podría influir en la decisión de visibilizar alguna irregularidad en el proceso de selección de policía municipal. De igual manera, la obligatoriedad de un registro previo en ciertas municipalidades desincentiva la participación de las personas para realizar sus aportes dentro del proceso de reclutamiento, y podría estar contraviniendo lo establecido en los artículos 6 de la LGCI¹⁶ y 8 de la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública¹⁷.

¿Por qué importa para la gestión pública?

La participación ciudadana en el proceso de reclutamiento de la policía municipal, permite el involucramiento de la población en las decisiones de sus gobiernos locales, facilitando un verdadero control público que contribuye a dotar de legitimidad la conformación de los cuerpos de seguridad. Además, contar con mecanismos claros de consulta y vigilancia ciudadana es fundamental para promover el funcionamiento y eficiencia del proceso de reclutamiento policial; así como la transparencia y la rendición de cuentas.

¹⁵ Municipalidades de Alajuela, Montes de Oca, Paraíso, Santa Ana y Siquirres.

¹⁶ Ley General de Control Interno, n.º 8292.

¹⁷ Ley n.º 8422 de 06 de octubre de 2004.

Conclusiones CGR



En la coyuntura actual, los desafíos y factores que inciden en el proceso de reclutamiento de los cantones evaluados, advierten sobre la necesidad incluir en la planificación la optimización de los procesos de reclutamiento policial, así como la implementación de medidas para mitigar los riesgos de integridad en dichas contrataciones. Por lo tanto, los mecanismos de control robustos y constantes en el reclutamiento, asegura la incorporación de personal altamente calificado, lo que se traduce en la prestación de un servicio de seguridad ciudadana efectivo, ético y apegado al marco legal frente a las exigencias del cantón.

La gestión de los riesgos de integridad durante la fase de reclutamiento constituye un pilar fundamental para anticipar vulnerabilidades dentro de los cuerpos policiales municipales. Las debilidades en los mecanismos para evaluar de manera estructurada la idoneidad e integridad de los aspirantes, sumada a una deficiente valoración del riesgo de integridad en el proceso de reclutamiento de la policía municipal, además de oportunidades de mejora en la fiscalización ciudadana, propicia un ambiente donde pueden materializarse escenarios adversos. Entre las amenazas principales se encuentra la potencial incorporación de personal mediante nepotismo o la selección de individuos que posean impedimentos para desempeñarse en el ejercicio de funciones públicas.

Cuando estas situaciones no se identifican ni mitigan desde una óptica preventiva, el impacto trasciende las deficiencias administrativas y repercute directamente en la calidad del servicio de seguridad ciudadana brindado por el gobierno local. Permitir la incorporación de oficiales sin una comprobación exhaustiva de antecedentes disciplinarios o sin las evaluaciones técnicas necesarias, genera una exposición significativa a contingencias operativas, legales y reputacionales. Esta exposición debilita la capacidad de respuesta ante las crisis y, en última instancia, erosiona la percepción y la confianza de la comunidad hacia la institución municipal.

Finalmente, resulta indispensable que las administraciones consoliden sus normativas internas, estandaricen la comprobación de requisitos y apliquen controles preventivos rigurosos. Es a través de estas medidas que se puede garantizar, de forma razonable, que el personal reclutado mantenga una conducta pública adecuada acorde con las facultades inherentes a su cargo y posea las competencias necesarias para resguardar el orden público con probidad.

Aspectos prioritarios para orientar la mejora



Visión integral para el establecimiento de una policía municipal. Para la instauración de un cuerpo policial municipal, es indispensable contar con un diagnóstico integral que abarque la disponibilidad de recursos, el alcance geográfico y el contexto socioeconómico y criminal que enfrenta el cantón. La correcta gestión de esta información constituye la base para estructurar la visión operativa del proceso de reclutamiento, permitiendo a la institución determinar las plazas requeridas, diseñar los manuales organizacionales y establecer los perfiles de idoneidad. Al formalizar estos procedimientos, se garantiza que tanto el proceso de reclutamiento como la prestación del servicio respondan de manera eficaz, técnica y sostenible a las verdaderas necesidades de seguridad de la comunidad.



Gestión preventiva de riesgos en el proceso de contratación de policías municipales. Para que el proceso de reclutamiento sea seguro y transparente, es esencial implementar una gestión rigurosa de valoración de los riesgos de integridad institucionales. Las municipalidades necesitan integrar el SEVRI en sus áreas de contratación de policía municipal, identificando amenazas críticas como la falta de integridad o la infiltración de organizaciones delictivas. Esto permite anticipar vulnerabilidades y establecer medidas preventivas sólidas de previo a seleccionar el nuevo cuerpo policial.



Estandarización y rigurosidad en los controles para un reclutamiento idóneo de la policía municipalidad. La idoneidad de la policía municipal resulta fundamental para garantizar la seguridad ciudadana y por consiguiente contribuir al bienestar de la comunidad. Mejorar los procesos de selección es clave para garantizar un servicio confiable y transparente. Por ello, es crucial estandarizar y fortalecer los controles normativos internos para la selección de oficiales. Los gobiernos locales deben aplicar como sana práctica evaluaciones integrales, así como verificar la ausencia de antecedentes administrativos y judiciales en los candidatos de manera periódica, la autenticidad y vigencia de los permisos de portación de armas y la experiencia policial. Mantener manuales descriptivos completos y actualizados, así como mecanismos de evaluación continua, garantiza que cada contratación cumpla estrictamente con la ley, minimizando los riesgos operativos de la municipalidad. Estas acciones buscan apoyar a los gobiernos locales para fortalecer los controles de contratación, asegurar personal idóneo y prevenir la corrupción, en busca de la mejora en los procesos de reclutamiento policial.



Participación ciudadana activa y transparencia institucional. Para que los procesos de reclutamiento policial sean efectivos, deben operar bajo el escrutinio público y utilizar la retroalimentación de la comunidad. Promover el uso activo de plataformas digitales para difundir concursos externos y facilitar canales formales de queja, sugerencia o denuncia, permite a los ciudadanos ejercer su derecho a vigilar la contratación del personal policial. Además, reactivar y mantener activas las Comisiones Permanentes de Seguridad fortalece la confianza institucional, integrando los esfuerzos de la sociedad civil en la mejora continua de la seguridad local.

Marco general del seguimiento

OBJETIVO

Determinar el estado de la gestión relacionada con la integridad en los procesos de reclutamiento de policías municipales en colaboración con las auditorías internas, a fin de fortalecer la contratación de personal idóneo para la función policial y contribuir en la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas.

ALCANCE

El Seguimiento de la Gestión Pública (SGP) comprende una visión panorámica sobre los riesgos de integridad en los procesos de reclutamiento de Policías Municipales de las Municipalidades de Alajuela, Belén, Montes de Oca, Paraíso, Santa Ana y Siquirres. Dicho SGP se realizó en coordinación con las Auditorías Internas de esas municipalidades en un período que comprendió entre el 01/01/2025 y el 31/12/2025.

METODOLOGÍA

El 06 de noviembre de 2025, mediante la plataforma Comunidad AudiAi+, la Contraloría General de la República (CGR) invitó a las Unidades de Auditoría Interna (UAI) a participar en proyectos colaborativos para mejorar la gestión pública, incluyendo un seguimiento de la gestión pública de los riesgos de integridad en el reclutamiento de las policías municipales.

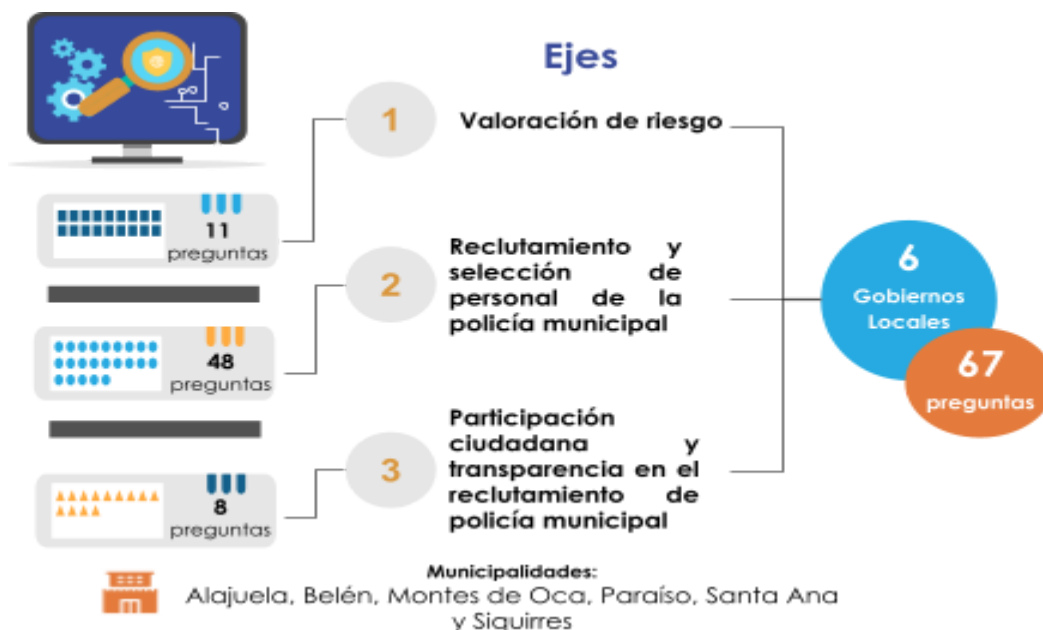
Para evaluar el desempeño de las seis municipalidades participantes en el tema, se implementó un formulario de consulta denominado "Seguimiento de la Gestión Pública de los riesgos de integridad en los procesos de reclutamiento de las Policías Municipales". Esta herramienta se utilizó como base para que las auditorías internas completaran, de conformidad con la información suministrada por la administración, los requerimientos solicitados. Paralelamente, como resultado final cada auditoría interna participante, emitió un informe de auditoría de carácter especial al gobierno local correspondiente¹⁸, de ahí que dicha herramienta constituye la base de este seguimiento a la gestión pública.

En la figura 8 se muestran los ejes evaluados:

¹⁸ Municipalidad de Alajuela, informe n.º 03-2026 del 19 de mayo de 2026.
Municipalidad de Belén, informe n.º INF-AI-03-2026 del 22 de mayo de 2026.
Municipalidad de Montes de Oca, informe n.º 06-2026 del 21 de mayo de 2026.
Municipalidad de Paraíso, informe n.º MUPA-AUD-INF-02-2026 del 19 de mayo de 2026.
Municipalidad de Santa Ana, informe n.º ICI-03-006-2026 del 25 de mayo de 2026.
Municipalidad de Siquirres, informe n.º IF-AIMS-005-26 del 04 de junio de 2026.

Marco general del seguimiento

Figura 8. Herramienta de consulta: riesgos de integridad en los procesos de reclutamiento de la policía municipal



Durante el proceso se llevaron a cabo seis sesiones de trabajo y tres de atención a consultas, con el propósito de asesorar y acompañar a las UAI, sobre las herramientas necesarias para la ejecución del estudio realizado por esas unidades, y de este modo garantizar la realización de labores asignadas de manera efectiva. Aunado a lo anterior, el proceso permitió el intercambio de experiencias exitosas y el abordaje de retos comunes, lo que favoreció la vigilancia y determinación de oportunidades de mejora en el control de riesgos de integridad vinculados al reclutamiento policial.

Equipo fiscalizador

Este Seguimiento a la Gestión Pública fue realizado por un equipo multidisciplinario del Área de Fiscalización para el Desarrollo Local de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, dirigida por Vivian Garbanzo Navarro Gerente de Área.