



Auditoría Interna

INFORME AI-02-2025

**“ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN
PUBLICA DE LOS RIESGOS DE INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE
RECLUTAMIENTO DE LOS POLICIAS MUNICIPALES”**

Realizado por:

Licda. Jmary Zúñiga Cerrillo

Lic. Marco Antonio Porras Sequeira

Licda. Heylin Ruiz Arrieta

Revisado y aprobado por:

Licda. Grettel Lilliana Fernández Meza

Auditora Interna

INDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN EJECUTIVO..... | 2 |
| 1. INTRODUCCION | 5 |
| 1.1 Origen..... | 5 |
| 1.2 Objetivo General..... | 5 |
| 1.3 Naturaleza y Alcance | 5 |
| 1.4. Regulaciones Ley General de Control Interno (Art. 10, 12, 36, 37, 38 y 39)..... | 6 |
| 1.5 Criterios de evaluación | 6 |
| 1.6. Responsabilidad de la Administración y la Auditoría Interna | 7 |
| 1.7 Comunicación de Resultados | 7 |
| 2. GENERALIDADES..... | 7 |
| 3. RESULTADOS..... | 8 |
| 3.1 AMBIENTE DE CONTROL..... | 8 |
| 3.2 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL POLICIAL DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA | 9 |
| 3.3 PROCESO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y TRANSPARENCIA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE LA POLICIA MUNICIPAL | 22 |
| 4. CONCLUSIÓN | 23 |
| 5. RECOMENDACIONES | 23 |

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio de auditoría denominado “**ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN PÚBLICA DE LOS RIESGOS DE INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES**” se realizó de forma conjunta con la Contraloría General de la República con el objetivo de evaluar la gestión del Proceso de Reclutamiento de la Policía Municipal, mediante el análisis de los mecanismos de control interno y gestión de riesgos asociados, con el propósito de generar insumos que respalden la toma de decisiones institucionales, así como fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito municipal.

De conformidad con la evaluación realizada de una muestra de 37 expedientes de Policías Municipales, se obtuvieron los siguientes resultados:

- No se ha identificado ni analizado formalmente los riesgos asociados al proceso de reclutamiento y selección de personal de la Policía Municipal. Esta omisión impide anticipar y mitigar situaciones que puedan comprometer la transparencia, eficacia y legalidad del ingreso de nuevos funcionarios policiales.
- Se aplicó el criterio institucional de “equiparación de experiencia por años académicos” en cinco procesos de ascenso al cargo de Supervisor de Policía, sin considerar a una funcionaria que cumplía con el requisito académico formal. Esta práctica podría vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad y generar riesgos de trato desigual y desmotivación interna.
- Se identificó un permiso de portación de armas vencido en funcionarios activos de la Policía Municipal y registros desactualizados en el control interno de vigencias de dichas portaciones. Esta situación evidencia deficiencias en el seguimiento institucional a estos permisos y podría permitir que personal opere sin autorización válida, exponiendo a la Municipalidad a riesgos legales y operativos.
- En cuatro casos se validó como experiencia policial la labor de “Operador de Monitoreo”, pese a que sus funciones no son operativas ni propias del rol policial. Esta práctica podría comprometer la idoneidad de los nombramientos y afectar la capacidad de respuesta en campo, poniendo en riesgo la seguridad institucional y ciudadana.
- En los expedientes revisados no consta documentación que acredite la verificación formal de los requisitos legales de portación de armas durante el proceso de selección. Esta omisión compromete la trazabilidad del cumplimiento normativo, debilita el control interno y expone a la Institución a riesgos legales y operativos.
- En los concursos internos revisados no se han implementado las pruebas psicológicas ni psicométricas, pese a estar contempladas en el Manual de Reclutamiento. Esta omisión limita la evaluación integral de los candidatos y podría derivar en el nombramiento de

personal inadecuado para funciones policiales, con riesgos para la seguridad institucional y ciudadana.

- Se constató que algunos aspirantes presentaron evaluaciones psicológicas externas a las que realiza la institución mediante proveedor contratado para validar la portación de armas. La ausencia de un procedimiento institucional uniforme respecto a estos dictámenes psicológicos genera riesgos en cuanto a la objetividad, calidad y confiabilidad de dichas evaluaciones que podrían afectar la idoneidad del personal policial seleccionado.
- Pese a la vigencia del Reglamento que autoriza la realización aleatoria de pruebas toxicológicas al personal de la Policía Municipal y Operadores de Monitoreo, no se ha formalizado su implementación. Esta omisión debilita los controles institucionales sobre la idoneidad funcional del personal y puede comprometer la seguridad ciudadana, la disciplina interna y la confianza pública en el cuerpo policial.
- Se evidenció la inexistencia de un sistema integral y actualizado que consolide información profesional clave del personal policial. Esta carencia impide sustentar con objetividad procesos de ascenso, suplencias y nombramientos, contraviniendo principios de mérito e igualdad y afectando la confiabilidad de la información administrativa utilizada sobre movimientos de personal.
- En la transformación de cinco puestos de Policía Municipal a Supervisor Municipal en el periodo 2021, se hizo referencia a la conceptualización que se indicaba en una circular de la Contraloría General de la República que había sido derogada desde 2007. El uso de normativa sin vigencia como sustento técnico representa una debilidad de control y pudo haber inducido a error en la toma de decisiones, afectando la confiabilidad del proceso.
- Durante los años 2023 y 2024, se ejecutó un presupuesto para la capacitación del personal de la Policía Municipal considerablemente inferior al de años anteriores sin una motivación explícita sobre dicha disminución. Esta situación ha limitado el acceso del cuerpo policial a la formación obligatoria que establece la Ley N° 9542. La falta de preparación integral compromete el desarrollo de competencias fundamentales para el ejercicio del servicio policial brindado a la ciudadanía.
- Se identificaron omisiones documentales de requisitos en los expedientes del Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal Policial, lo que impide verificar la trazabilidad y confiabilidad del cumplimiento de los mismos. Esta situación evidencia una falta de supervisión efectiva y contraviene el principio de documentación exigido en la Ley N.º 8292 lo que genera un debilitamiento en el control interno institucional.

- Se constató en cinco expedientes de la Policía Municipal la insuficiencia de mecanismos para segregar y resguardar información sensible, como datos de salud, resoluciones judiciales y documentos confidenciales por cuanto se encontraban mezclados con la información de uso público. Esta omisión vulnera el derecho a la intimidad de los funcionarios, contraviene la Ley N° 8968 y representa un riesgo en la gestión documental y en la seguridad de la información institucional.

- Se evidenció que, en al menos tres casos, funcionarios de Seguridad Ciudadana gestionaron permisos sin goce de salario como requisito para ocupar nombramientos interinos dentro de la Policía Municipal. Esta práctica genera trámites innecesarios, afecta la eficiencia administrativa y contraviene el criterio vinculante de la Procuraduría, que aclara que tales permisos no son requeridos para movimientos internos.

- Por último, se valoran como satisfactorias las acciones institucionales orientadas a promover la participación ciudadana y la transparencia, destacando la publicación de concursos en la web institucional, la operación de la Comisión de Seguridad Ciudadana, el programa “Ojos y Oídos” y los canales digitales para denuncias. Estas prácticas fortalecen la rendición de cuentas y la apertura del proceso de reclutamiento.

Con fundamento en las inconsistencias señaladas a lo largo del presente informe, esta Auditoría Interna concluye que el Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal de la Policía Municipal presenta debilidades sustantivas en dos de los tres ejes evaluados; a saber: el Eje N.º1: Ambiente de control y el Eje N.º2: Proceso de reclutamiento y selección de la Policía Municipal.

Las debilidades identificadas reflejan deficiencias que comprometen la integridad, trazabilidad, eficiencia y transparencia del proceso evaluado, además de limitar la capacidad institucional para garantizar el cumplimiento de los principios de mérito, legalidad y equidad en el ingreso y movilidad del personal policial. En atención a ello, se han emitido tres recomendaciones específicas a los diferentes actores involucrados en el Proceso de Reclutamiento y Selección de la Policía Municipal orientadas a fortalecer la gestión de los riesgos y de los mecanismos de control interno aplicables.

“ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN PÚBLICA DE LOS RIESGOS DE INTEGRIDAD EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE LOS POLICIAS MUNICIPALES”

1. INTRODUCCION

1.1 Origen

El presente estudio de carácter especial fue desarrollado en atención a lo establecido en el Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna para el periodo 2025 en coordinación con la Contraloría General de la República. La ejecución de esta auditoría responde a la invitación formulada por dicho órgano contralor mediante el oficio N° 00840 (DFOE-LOC-0163) del 24 de enero de 2025, con el propósito de participar en el estudio denominado “*Seguimiento de la Gestión Pública de los riesgos de integridad en los procesos de reclutamiento de los Policías Municipales*”

La ejecución de esta auditoría estuvo a cargo del equipo auditor conformado por la Licda. Jamarly Zúñiga Cerrillo, el Lic. Marco Antonio Porras Sequeira y la Licda. Heylin Ruiz Arrieta, con la dirección, supervisión y aprobación de la Licda. Grettel Fernández Meza, Auditora Interna.

1.2 Objetivo General

Evaluar la gestión del Proceso de Reclutamiento de la Policía Municipal, mediante el análisis de los mecanismos de control interno y la gestión de riesgos asociados con el propósito de generar insumos que respalden la toma de decisiones institucionales, así como fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito municipal.

1.3 Naturaleza y Alcance

Esta auditoría tiene carácter especial y abarcó el periodo correspondiente al año 2024-2025, ampliándose dicho periodo cuando se consideró necesario. Fue desarrollada en coordinación con la Contraloría General de la República, entidad que facilitó una herramienta compuesta por 38 preguntas orientadas a evaluar la integridad de los riesgos y controles asociados al Proceso de Reclutamiento del Personal de la Policía Municipal. La evaluación se estructuró en tres ejes fundamentales, los cuales fueron abordados de manera integral en el marco de este estudio; a saber: Eje 1: “Ambiente de Control en los Procesos de Reclutamiento y Selección de la Policía Municipal”; Eje 2: “Proceso de Reclutamiento y Selección de la Policía Municipal” y Eje 3: “Participación Ciudadana y Transparencia en el Proceso de Reclutamiento de la Policía Municipal”.

1.4. Regulaciones Ley General de Control Interno (Art. 10, 12, 36, 37, 38 y 39)

1.5 Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación que utilizó la Auditoría Interna para el desarrollo de este estudio son los siguientes:

1.5.1 Normativa Legal

- Ley General de Control Interno, N° 8292.
- Ley de Marco Empleo Público, N° 10159.
- Ley de Armas y Explosivos, N° 7530 y su Reglamento.
- Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, N°8968 y su Reglamento, N° 37554.
- Ley de Fortalecimiento de la Policía Municipal, N° 9542.
- Código Municipal, N° 7794.
- Reglamento de la Policía Municipal y Operadores de Monitoria del Cantón de Heredia, N° 237.

1.5.2. Normativa Técnica

- Directrices Generales para el Establecimiento y Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI).
- Normas de Control Interno para el Sector Público (N-02-2009-CO-DFOE).
- Manual Básico de Organización y Funciones de la Municipalidad de Heredia, actualizado al 11 de setiembre del 2024– Sesión 031-2024.
- Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Municipalidad de Heredia, actualizado del 11 de setiembre del 2024 – Sesión Ordinaria 031-2024.
- Manual de Reclutamiento y Selección, actualizado a mayo del 2021.
- Manual de Valoración de la Municipalidad de Heredia, actualizado a enero del 2023.
- Manual de Procesos de Gestión de la Policía Municipal de Tránsito, actualizado al 15 de junio del 2022.
- Manual de Proceso de Gestión de Talento Humano, actualizado al 20 de mayo del 2024.
- Pronunciamiento C-156-2016 del 15 de julio de 2016 de la Procuraduría General de la República.
- Acuerdo del Concejo Municipal N° 323-2006 en el que se aprobó el criterio de equiparación de experiencia y cursos de capacitación por años académicos.
- Jurisprudencia N° 2444-2006 y N° 6314-2006 de la Sala Constitucional.
- Plan de Desarrollo Municipal a Mediano Plazo (2023–2028).

1.6. Responsabilidad de la Administración y la Auditoría Interna

La veracidad y exactitud de la información en la que se basó esta Auditoría para llegar a los resultados obtenidos en el presente informe es responsabilidad de la Administración Activa de la Municipalidad de Heredia.

El estudio se ejecutó de conformidad con las “Normas para el Ejercicio de Auditoría Interna en el Sector Público”, dictadas por la Contraloría General de la República (Resolución R-DC-119-2009)” y las “Normas Generales de Auditoría para el Sector Público NGASP (R-DC-064-2014)”.

1.7 Comunicación de Resultados

La Auditoría Interna, mediante una reunión denominada “conferencia final” dio a conocer a la Máster Ángela Aguilar Vargas, Alcaldesa de Heredia; al Mgtr. Gustavo A. Garita Piedra, Gestor de la Policía Municipal y al Lic. Jerson Sánchez Barquero, Gestor de Talento Humano, los resultados del desarrollo del estudio, así como la conclusión y las recomendaciones que a criterio de esta Auditoría Interna debían girarse. Se confeccionó además un documento denominado “*Acta de Validación*”, en el cual se detallan los principales aspectos del estudio, los plazos de cumplimiento de las recomendaciones acordadas, los vistos buenos y observaciones de los auditados.

2. GENERALIDADES

La Contraloría General de la República (CGR), en coordinación con esta Auditoría Interna, dio inicio a un estudio especial denominado “Seguimiento de la Gestión Pública de los riesgos de integridad en los procesos de reclutamiento de los Policías Municipales”, cuyo objetivo es determinar el grado de implementación de controles institucionales orientados a prevenir riesgos en los procesos de reclutamiento y selección del personal que conforma la Policía Municipal. Este análisis se enmarca en el cumplimiento del marco normativo vigente y en la incorporación de buenas prácticas, con el propósito de generar insumos que contribuyan al fortalecimiento de los mecanismos de prevención, mediante un sistema de gestión y control que facilite la toma de decisiones, promueva la rendición de cuentas y refuerce la transparencia institucional.

La evaluación se llevó a cabo con base en una herramienta metodológica facilitada por la CGR, la cual comprende un total de treinta y ocho (38) preguntas, complementadas con información adicional solicitada y analizada por esta Auditoría Interna. Dicha herramienta se encuentra estructurada en tres ejes estratégicos, a saber:

- **Ambiente de control:** Incluye el análisis de los riesgos asociados al Proceso de Reclutamiento y Selección de la Policía Municipal, así como la existencia y efectividad de medidas institucionales para mitigarlos.
- **Reclutamiento y Selección de la Policía Municipal:** Abarca la revisión de las actividades de control implementadas a lo largo del proceso de reclutamiento y selección, con el fin de verificar su alineación con los principios de legalidad, transparencia, mérito y capacidad.
- **Participación Ciudadana y Transparencia:** Evalúa los mecanismos físicos y digitales utilizados por el Gobierno Local para garantizar la participación e información oportuna de la ciudadanía en aspectos vinculados con el Reclutamiento de la Policía Municipal.

Al 15 de febrero de 2025, la dotación de personal activo de la Policía Municipal ascendía a cincuenta y cinco (55) funcionarios, de los cuales cincuenta (50) ocupaban el cargo de Policía Municipal y cinco (5) el puesto de Supervisor Policial. Esta composición se encontraba distribuida conforme a las siguientes condiciones de nombramiento: cuarenta y dos (42) funcionarios en propiedad, doce (12) en condición interina y uno (1) en ascenso interino.

3. RESULTADOS

Como resultado de la aplicación de la herramienta metodológica suministrada por la Contraloría General de la República, del análisis de la información complementaria requerida por esta Auditoría Interna, así como de la revisión integral de la evidencia documental y digital disponible en los casos evaluados, se identificaron las siguientes debilidades:

3.1 AMBIENTE DE CONTROL

3.1.1 Sobre la ausencia de identificación de riesgos asociados al proceso de reclutamiento y selección de la Policía Municipal

Si bien la Municipalidad de Heredia, a través de la Comisión Institucional de Control Interno (CICI) y en coordinación con el Gestor de la Policía Municipal, ha valorado anualmente los riesgos vinculados a diversos procesos operativos de dicha dependencia, se constató que ni esta Comisión ni el área de Talento Humano han identificado ni analizado los riesgos específicos asociados al Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal Policial. Esta omisión limita la capacidad institucional de anticipar, mitigar y gestionar los riesgos inherentes a dicho proceso, lo cual debilita la adopción oportuna de medidas correctivas o preventivas que contribuyan a preservar la integridad, transparencia y eficacia en la incorporación de nuevo personal policial.

Es importante señalar que, de conformidad con el artículo 14 de la Ley General de Control Interno, N° 8292, constituye un deber del jerarca y de los titulares subordinados: **“a) Identificar y analizar los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y las metas institucionales, definidos tanto en los planes anuales operativos como en los planes de mediano y de largo plazos.”**

La inobservancia de esta norma genera una debilidad en el sistema de control interno institucional, particularmente en un proceso tan sensible como lo es el ingreso al cuerpo policial, en el cual se requiere especial rigor y garantía de idoneidad de los aspirantes.

3.2 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL POLICIAL DE LA MUNICIPALIDAD DE HEREDIA

3.2.1 Sobre la equiparación de experiencia por requisitos académicos según acuerdo del Concejo Municipal N° 323-2006

Durante la revisión de los concursos para el puesto de Policía Municipal, se identificó que a dos funcionarios (cédulas N° 1-1197-09XX y N° 4-018-104XX) se les aplicó en los periodos de enero 2022 y agosto 2023, el criterio de equiparación de experiencia por años académicos, conforme al acuerdo del Concejo Municipal N.º 323-2006, con el fin de ser promovidos al cargo de “Supervisor de Policía”. No obstante, se constató que a ese momento una funcionaria de la Policía Municipal mantenía un título universitario en Criminología, obtenido en noviembre de 2013 y no fue considerada en dicho proceso a pesar de cumplir formalmente con el requisito académico requerido para el puesto.

Según el Manual Descriptivo de Puestos, el cargo de Supervisor de Policía - adscrito a la clase “Técnico 2” - exige como requisito mínimo un diplomado universitario o, en su defecto, al menos tres años aprobados en una carrera afín, permitiéndose en algunos casos una preparación equivalente.

En los casos analizados, los funcionarios ascendidos no acreditaban formación académica formal, por lo que se recurrió al mecanismo de equiparación establecido por el acuerdo N.º 323-2006, el cual dispone:

“Condición de quien, sin reunir los requisitos primarios exigidos para la clase de puesto, posea una preparación similar a estos, obtenida por vía estudio, o de estudios y experiencia atinente que lo capaciten para el desempeño del puesto. (...) Se autoriza la compensación de experiencia por estudio, a razón de dos años de experiencia por un adicional de estudios atinentes a la especialidad del puesto.”

Si bien el acuerdo permite esta modalidad de compensación, su aplicación puede generar tratamientos inequitativos frente a otros funcionarios que sí cumplen con los requisitos académicos establecidos, contraviniendo los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir los procesos de selección conforme lo estipula el Código Municipal, situación

que expone a la Administración a riesgos relacionados con la transparencia, objetividad, pérdida de oportunidades para otros aspirantes, desmotivación del personal y una eventual insuficiencia de formación académica para el adecuado desempeño del cargo.

3.2.2 Sobre la vigencia y renovación del carné de portación de armas institucional

Como parte del análisis del cumplimiento normativo en materia de control de armas de fuego, esta Auditoría Interna revisó la vigencia del carné de portación de armas en una muestra de 17 funcionarios de la Policía Municipal en el **sistema ControlPAS**. Dicha revisión se efectuó en coordinación con el Gestor de la Policía Municipal, quien es el único que tiene acceso a dicho sistema de conformidad con las políticas del Ministerio de Seguridad.

Del análisis realizado se identificaron dos casos de funcionarios con permisos de portación de armas vencidos¹. El primer caso corresponde a un funcionario que se encuentra incapacitado desde el 29 de septiembre de 2023, condición que se mantiene vigente al momento de la revisión. El segundo caso corresponde a un funcionario cuyo permiso de portación venció el 24 de marzo de 2025, según consta tanto en el carné físico como en el sistema ControlPAS. La prueba de auditoría se aplicó el 2 de abril de 2025, por lo que, en la fecha de revisión, el funcionario tenía el permiso de armas vencido.

Adicionalmente, se constató que la Sección de Policía Municipal mantiene un mecanismo de control paralelo en formato Excel, identificado como *“Lista de oficiales y fecha de vencimiento de chalecos y portación de armas”*. No obstante, dicho registro se encuentra desactualizado, ya que consigna únicamente a treinta y nueve (39) funcionarios, mientras que, según información oficial proporcionada por la Sección de Talento Humano, el cuerpo de la Policía Municipal cuenta con cincuenta y cinco (55) plazas asignadas. Esta discrepancia evidencia una deficiencia en el control interno establecido para dar seguimiento a la vigencia de los permisos de portación de armas, lo que compromete su efectividad y limita la capacidad institucional de asegurar el cumplimiento de los requisitos legales para el ejercicio de funciones operativas. Tal situación podría derivar en que funcionarios desempeñen labores policiales sin portar el respectivo carné o con permisos vencidos, exponiendo a la Municipalidad a eventuales responsabilidades legales.

Lo anterior contraviene lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley General de Control Interno N.º 8292, que establece:

“Artículo 10.- Responsabilidad por el sistema de control interno. Serán responsabilidad del jerarca y del titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, será responsabilidad de la

¹ Artículo 36 de la Ley de Armas y Explosivos N.º 7530: (...) *Características y registro del permiso. El permiso de portación de armas tendrá una vigencia de dos años y podrá limitarse en cuanto a la jurisdicción.*

administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento.”

3.2.3 Sobre la validación de experiencia no atinente al puesto de Policía Municipal

Durante la revisión de una muestra de 37 expedientes del personal de la Policía Municipal, se constató que, en **cuatro casos**, dentro del Proceso de Reclutamiento y Selección se validó como experiencia requerida para optar al puesto de Policía Municipal (Técnico Municipal 1B) la labor desempeñada como Operador de Monitoreo (Administrativo Municipal 1B). De acuerdo con el perfil del puesto consignado en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, la experiencia requerida para el cargo de Policía Municipal es de uno a dos años de experiencia **en actividades afines al cargo.**

Sin embargo, para estos cuatro casos, se validó la experiencia de Operador de Monitoreo para los puestos de Policía Municipal, lo que resulta técnicamente improcedente ya que las funciones principales del puesto de Operador de Monitoreo se limitan a labores de vigilancia remota a través de sistemas de circuito cerrado de televisión, radiocomunicación, procesamiento de imágenes, respaldo de grabaciones y consulta de bases de datos, entre otras tareas de apoyo administrativo. Si bien estas funciones pueden considerarse complementarias al trabajo policial, no constituyen experiencia directa en tareas operativas, tales como patrullaje, intervención en campo, inspección, atención de emergencias, manejo de armas o toma de decisiones tácticas en situaciones de riesgo, las cuales son inherentes y esenciales al puesto de Policía Municipal.

Esta situación se evidencia en los casos detallados en la siguiente tabla:

Tabla N° 01
Municipalidad de Heredia
Casos en que se validó la Experiencia
de Operadores de Monitoreo para el puesto de Policías Municipales

| N° cédula física | Experiencia | Puesto |
|------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 4024202xx | Operadores de Monitoreo | Policía en Propiedad |
| 1171801xx | | |
| 1140804xx | | |
| 4021805xx | | |

Fuente: Expedientes personales de funcionarios.

Por su parte, el Manual de Reclutamiento y Selección de la Municipalidad de Heredia (2021), en las actividades de reclutamiento (páginas 19-20), establece:

“Paso 5. Analizar la oferta (...)

3. Revise la totalidad de ofertas prestando especial atención al nivel académico, la experiencia y el cumplimiento de requisitos legales con respecto al requerimiento de personal. Para una revisión más profunda de las ofertas explore...:

Por consiguiente, el equiparar la experiencia del personal de Operador de Monitoreo para ocupar plazas de la Policía Municipal (cuyas experiencias difieren entre sí según los perfiles de puestos) podría comprometer la idoneidad de los funcionarios nombrados y la capacidad de respuesta efectiva ante emergencias por parte de los policías municipales y, en última instancia, la seguridad del propio funcionario, de sus compañeros de trabajo y de la ciudadanía en general.

3.2.4 Falta de evidencia documental que respalde la verificación de los requisitos legales para la portación de armas, conforme al perfil del puesto de Policía Municipal

Como resultado del análisis efectuado sobre una muestra de treinta y siete (37) expedientes del personal activo de la Policía Municipal, se constató que ninguno de estos contiene evidencia documental que acredite que el Departamento de Talento Humano, en coordinación con el Gestor de la Policía Municipal, haya verificado formalmente el cumplimiento de los requisitos legales relacionados con la portación de armas conforme a lo establecido en el perfil del puesto, durante el proceso de selección de los candidatos.

Esta debilidad reviste particular importancia, dado que el Gestor de la Policía Municipal es el único funcionario que cuenta con acceso directo y exclusivo al sistema *ControlPAS*, herramienta oficial que permite la generación de reportes sobre el estado de cumplimiento de los requisitos legales vinculados a la idoneidad para la portación de armas. No obstante, se constató que dichos reportes no están siendo remitidos a la Sección de Talento Humano, lo cual impide su incorporación en los expedientes físicos y digitales del personal y limita la trazabilidad y respaldo documental del cumplimiento de estos requisitos durante el proceso de selección. A continuación, se presenta un ejemplo de los reportes generados para la verificación de los requisitos de portación de armas:

Figura N° 01
Municipalidad de Heredia
Ejemplo de revisión de requisitos de usuario para poder optar por la portación de armas



| CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE USUARIOS | | REQUISITOS | CUENTA CON REQUISITO | NO CUENTA CON REQUISITO |
|--|---------------------------|--|--------------------------|--------------------------|
| Número de trámite: | 0001634098-CA | Registro de Huellas Dactilares | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fecha de Consulta: | 06/09/2024 | Dictamen positivo de idoneidad general | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hora de Consulta: | 8:36 AM | Examen Teórico Práctico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Identificación: | 732110530 | Manipulación y uso de armas de fuego para policías municipales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nombre: | ANDY FRANCISCO VEGA MASIS | | | |

Fuente: Sistema ControlPAS

Al respecto, el Encargado de Talento Humano indicó a esta Auditoría que la verificación del cumplimiento de los requisitos de portación de armas del candidato a Policía Municipal se solicita mediante correo electrónico dirigido al Gestor de la Policía Municipal, quien brinda respuesta por la misma vía. Sin embargo, no se ha adoptado la obligatoriedad de documentar dicha validación de requisitos en los expedientes correspondientes.

Lo anterior, contraviene el Manual de Reclutamiento y Selección de la Municipalidad de Heredia, en la sección de “Actividades de inducción”, que indica:

*“Al ingresar, la sección de Gestión de Talento Humano debe darle la bienvenida, afinar los detalles administrativos y **completar todos los documentos necesarios para el expediente de personal**”* (El resaltado y subrayado no son del original)

Además, el Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Municipalidad de Heredia, que señala:

“Contar con los respectivos documentos vigentes y al día necesarios para el trámite de la portación de armas”.

La ausencia de documentación que respalde de forma expresa y verificable la revisión de los requisitos legales para la portación de armas dentro del expediente del funcionario representa una debilidad en el sistema de control interno, al no garantizar la existencia de evidencia que acredite que los funcionarios reclutados cumplen de manera oportuna y completa con las condiciones exigidas para ejercer dicha portación. Esta situación compromete la trazabilidad del proceso de selección y puede generar riesgos operativos y legales para la Institución.

3.2.5 Ausencia de aplicación de pruebas psicológicas y psicométricas como parte de los factores de Reclutamiento y Selección de la Policía Municipal

Al revisar la aplicación de los factores de selección en los concursos internos CI-02-2021, CI-02-2023, CI-01-2024, CI-02-2024 y CI-03-2024, de conformidad con la tabla de evaluación de la Policía Municipal del Manual de Reclutamiento y Selección, se determinó que fueron aplicadas de forma consistente las pruebas físicas (como la prueba de Cooper, spinning, flexiones de brazo, sentadillas, entre otras) y las pruebas de conocimiento (relativas al reglamento de la policía, funciones, competencias, obligaciones, deberes, prohibiciones, faltas y las pruebas de tiro al blanco). No obstante, a la fecha no se han aplicado las pruebas psicológicas ni las pruebas psicométricas, a pesar de formar parte integral del proceso de evaluación, según lo dispuesto en el mencionado manual.

Al respecto, el Gestor de Talento Humano indicó lo siguiente:

“Hasta el concurso que tenemos ahorita se comienzan a aplicar esas pruebas. Hace dos semanas coordinamos con Vertianne y Lorelly, y ya ella va a comenzar a ayudarnos con las pruebas psicológicas y psicométricas en los concursos que se determine hacerlas. De momento, vamos a comenzar con pruebas psicológicas solamente.”

El Manual de Reclutamiento y Selección (mayo de 2021, pág. 22), señala como parte de los factores de selección a evaluar para los policías municipales lo siguiente:

“Paso 1. Programar la aplicación de los factores de selección. (...)

Para los efectos de definir los factores de selección y las pruebas para aplicar en cada proceso, la Sección de Talento de conformidad con la evaluación particular que realice de cada caso, elegirá la estructura de evaluación de conformidad con la siguiente tabla y de acuerdo con la clase en la que se ubique el puesto objeto de concurso:

- Entrevista
- Prueba física y valoración de la salud del oferente
- Prueba de conocimiento (Escrita o entrevista)
- Prueba psicológica
- Estudio de vida y costumbres
- Prueba psicométrica
- Prueba de tiro al blanco

La omisión sistemática de las pruebas psicológicas y psicométricas puede generar nombramientos de personal potencialmente inestable e inadecuado ya que pudieran presentar riesgos en sus condiciones mentales, emocionales, cognitivas o psicológicas, requeridas para ejercer funciones policiales, pudiendo provocar así eventuales abusos de poder, incremento de errores críticos en la toma de decisiones en situaciones de emergencia, exponiendo la integridad física y emocional de la ciudadanía y del propio equipo de trabajo.

3.2.6 Ausencia de regulación institucional que permite la discrecionalidad de los aspirantes para presentar dictámenes psicológicos externos para la portación de armas

Se identificó que varios funcionarios de la Policía Municipal realizaron evaluaciones psicológicas con profesionales ajenos al contratado oficialmente por la Municipalidad de Heredia. Esto a pesar de que la Municipalidad suscribió la contratación N° 2021CD-000021-0021700001, denominada *“Contratación de servicios profesionales en psicología por demanda para que elabore evaluación de idoneidad mental para permiso de portación de armas”*, vigente hasta el 20 de abril de 2025, situación que genera que estas evaluaciones no se realicen bajo un procedimiento institucional uniforme para todos los aspirantes a un puesto de Policía Municipal sino que existe la posibilidad de que el aspirante haga la prueba de forma independiente a la Institución. Esta situación podría provocar un riesgo sobre la objetividad de la prueba psicológica practicada de forma independiente y propiciar la admisión de candidatos que no cumplan con los estándares establecidos contractualmente por la Institución. (el resaltado y subrayado no es del original)

3.2.7 Sobre la aplicación de Pruebas toxicológicas normadas en el Reglamento de la Policía Municipal y Operadores de Monitoreo del Cantón de Heredia

Durante la revisión del proceso de control de idoneidad del personal de la Policía Municipal, se constató que, a pesar de estar vigente la normativa interna que establece la práctica de pruebas toxicológicas de forma aleatoria, no se ha implementado ni ejecutado ningún proceso formal de contratación para realizar dichas pruebas a los funcionarios activos del cuerpo policial.

El Artículo 19 del Reglamento de la Policía Municipal y Operadores de Monitoreo del Cantón de Heredia², en lo que respecta al personal de la Sección de Seguridad Ciudadana, establece expresamente:

“Los funcionarios con puesto de Policía Municipal y Operadores de Monitoreo podrán ser seleccionados de forma aleatoria por parte de la Jefatura de la Sección de Seguridad Ciudadana para someterse a un análisis de control de dopaje. La prueba será realizada por el médico de empresa o Clínica contratada por la Municipalidad y consistirá en la toma de muestras de orina o sangre. El funcionario seleccionado se apersonará ante el profesional en salud a cargo en compañía del superior inmediato o mediano de la Sección de Seguridad Ciudadana y deberá cooperar con los profesionales en salud encargados de su realización. El resultado deberá ser retirado por el superior en presencia del funcionario al que se le hizo la prueba.”

En consulta realizada al Gestor de la Policía Municipal, este manifestó que: *“...aún no se han aplicado ya que talento humano y concretamente salud ocupacional debe hacer una contratación del laboratorio y aún no ha sido posible, estamos en valoraciones porque la idea es implementarlo a la brevedad.”*

La inobservancia del procedimiento de pruebas toxicológicas limita la capacidad institucional para verificar de forma objetiva la idoneidad del personal policial, lo cual podría generar riesgos en la seguridad ciudadana, exponer a la Municipalidad a responsabilidades legales y debilitar los controles internos diseñados para preservar la integridad, disciplina y confianza pública en el cuerpo de Policía Municipal.

3.2.8 Inexistencia de una base de datos integral y actualizada que consolide los requisitos, formación y experiencia del personal de la Policía Municipal para sustentar decisiones de ascensos, suplencias y otros movimientos de personal

A partir de la revisión del Proceso de Reclutamiento y Selección, se determinó que se carece de un instrumento de control que reúna la información profesional y de conocimiento actualizada de la Policía Municipal, tales como grado académico, certificaciones y

² Publicado en la Gaceta N° 100 del 30-05-2019. Alcance 120.

experiencia, entre otros, con el objetivo de contar con datos confiables, completos y oportunos para identificar al personal idóneo en eventuales procesos de ascensos directos, ascenso interino, suplencias, plazas vacantes u otras acciones de personal.

Cabe señalar que el Sistema Integrado de Administración Municipal (SIAM) cuenta con una herramienta que podría ser utilizada para este fin, denominada “Reporte de funcionarios por puesto”; sin embargo, la información que contiene se encuentra desactualizada respecto a la documentación disponible en los expedientes físicos y en el gestor documental de los Policías Municipales, dado que este reporte solo registra la información disponible al momento del nombramiento del puesto. En la siguiente tabla se ilustran algunas de las diferencias identificadas:

Tabla N° 02
Municipalidad de Heredia
Comparación entre la información contenida en el SIAM y
los expedientes físicos y del gestor documental

| Cédula del funcionario | Puesto | Reporte en el SIAM | Información expediente físico |
|-------------------------------|-------------------|---------------------------|--|
| 1171609xx | Policía Municipal | Secundaria completa | Licenciatura en Derecho |
| 1148209xx | Policía Municipal | Secundaria completa | Bachillerato en Criminología |
| 1149006xx | Policía Municipal | Secundaria completa | Bachillerato en Criminología |
| 4024001xx | Policía Municipal | Secundaria completa | Técnico en Ciencias Forenses |
| 1171801xx | Policía Municipal | Secundaria Completa | Técnico en productividad y calidad – Técnico Asistente en Criminología |
| 1150500xx | Policía Municipal | Secundaria completa | Diploma Técnico Básico Policial |

Fuente: Sistema Integrado de Administración Municipal (SIAM) y expediente de personal físico y digital.

Lo anterior contraviene el artículo 26, inciso b), de la Ley del Marco Empleo Público, que señala: *“La promoción interna y externa se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.”* (el subrayado no es del original)

Asimismo, esta práctica incumple lo establecido en las Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), a saber:

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

3.2.9 Aplicación de normativa derogada como fundamento para la transformación de cinco plazas de la Policía Municipal

Como resultado del análisis efectuado al proceso de transformación de cinco plazas de “Policía Municipal” a “Supervisor de la Policía Municipal”, esta Auditoría Interna identificó que dicha transformación se sustentó en el informe técnico TH-IF-02-2021 del 1° de julio de 2021, denominado “Informe técnico actualización de la estructura organizativa 2020”. En dicho

documento, la Sección de Talento Humano fundamentó la transformación en el concepto de “transformación de puestos” contenido en la Circular N° 8325-1991 emitida por la Contraloría General de la República.

No obstante, se verificó que dicha circular fue derogada mediante la Resolución R-CO-64-2007 por la Contraloría desde el periodo 2007, por lo que al momento de elaborarse el informe técnico y concretarse el movimiento de personal, el fundamento normativo utilizado no estaba vigente.

A continuación, se ilustran los casos detectados:

Tabla N° 03
Municipalidad de Heredia
Policías municipales reasignados a supervisores policiales

| N° | Cédula del funcionario | Puesto antes de la Transformación | Puesto después de la Transformación | ¿Actualmente labora para la MH? |
|----|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1 | 4020606xx | Policía Municipal | Supervisor municipal | Sí |
| 2 | 2032803xx | Policía Municipal | Supervisor municipal | No |
| 3 | 4017207xx | Policía Municipal | Supervisor municipal | Sí |
| 4 | 5035608xx | Policía Municipal | Supervisor municipal | Sí |
| 5 | 4019503xx | Policía Municipal | Supervisor municipal | No |

Fuente: Carta TH-IF-02-2021 del 01 de julio del 2021

El uso de normativa derogada como sustento técnico para respaldar una modificación de plazas constituye una debilidad relevante en el tanto se podría haber inducido a error a las autoridades competentes para aprobar el movimiento de personal al generar una apariencia de respaldo normativo inexistente.

Esta situación contraviene lo establecido en el numeral 5.6.1 de las Normas de Control Interno para el Sector Público, relativo a la “Confiabilidad de la información”, el cual dispone que toda información empleada para la toma de decisiones debe ser útil, confiable y oportuna.

3.2.10 Ausencia de una planificación efectiva del proceso de capacitación del personal de la Policial Municipal en función de los objetivos institucionales

Con el fin de analizar el presupuesto de capacitaciones de la Policía Municipal, se identificó que, durante los períodos 2023 y 2024, el presupuesto real fue significativamente inferior en comparación con años anteriores. En los años 2021 y 2022 se ejecutó ¢10.697.000,00 para capacitaciones mientras que en los periodos 2023 y 2024 se ejecutó ¢1.370.000,00, lo que representa una disminución de ¢9.327.000,00 en lo presupuestado (-87,21%), para cubrir las necesidades de formación de los 50 policías municipales y 5 supervisores que integran el área de seguridad ciudadana. Al respecto se muestra la siguiente tabla:

Tabla N° 04
Municipalidad de Heredia
Plan Operativo Anual sobre la capacitación de la Policía Municipal
2021 al 2024 (colones)

| Año | Meta | Presupuesto Ordinario | Real | Compromiso | Gastos | Disponible Presupuesto |
|---|---|-----------------------|---------------|--------------|----------------|------------------------|
| 2021 | 5.92.22.38.02.1 - coordinar 4 capacitaciones que fortalezcan la capacidad técnica y operativa, al menos 1 capacitación por trimestre. | 10,000,000.00 | 6,500,000.00 | - | 2,842,000.00 | 3,658,000.00 |
| 2022 | 5.02.23.02.02.2 - coordinar 4 capacitaciones, que fortalezcan la capacidad técnica y operativa, al menos 1 capacitación por trimestre. | 10,000,000.00 | 10,000,000.00 | 1,294,811.32 | 6,560,188.68 | 2,145,000.00 |
| 2023 | 5.02.23.02.02.3 - coordinar la capacitación de al menos dos oficiales en la escuela nacional de policías, propiamente en el curso básico de policías municipales. | 2,000,000.00 | 1,100,000.00 | - | 1,100,000.00 | - |
| 2024 | 5.02.23.02.02.4 - capacitación de al menos dos oficiales en la escuela nacional de policías, propiamente en el curso básico de policías municipales. | 2,400,000.00 | 270,000.00 | - | 270,000.00 | - |
| Total de porcentaje de disminución (10.697.000.00-1.370.000.00/10.697.000.00) *100 | | | | | -87.21% | |

Fuente: Tomado del Sistema Integrado de Administración Municipal (SIAM)

Al respecto, el Gestor de la Policía Municipal indicó que, a pesar de que el Plan Operativo Anual de los períodos 2023 y 2024 contempla la participación del personal en el curso de Policía Municipal impartido por la Escuela Nacional de Policías, ningún oficial ha logrado completar dicha formación por cuanto por el alto costo y el tiempo de reclutamiento en la Escuela (hasta 5 meses), se han debido gestionar como medida supletoria otros cursos de corta duración (aproximadamente una semana), centrados en técnicas de disparo e impartidos por instructores de la mencionada academia.

No obstante, la justificación brindada, la situación descrita contraviene el artículo 68 de la Ley N° 9542, “Ley de Fortalecimiento de la Policía Municipal”, el cual dispone:

“Los integrantes de las policías municipales serán capacitados en la Academia Nacional de Policía, que debe estructurar lo pertinente para complementar la instrucción con temas de interés municipal, sin demérito de otra capacitación adicional específica que cada municipalidad facilite a estos funcionarios. Dichas capacitaciones deben tener una orientación civilista, democrática y defensora de los derechos humanos. El costo de la capacitación policial en dicha Academia correrá a cargo de cada municipalidad, según sus diferentes posibilidades de financiamiento.”

La ausencia de una planificación efectiva del proceso de capacitación del personal de la Policía Municipal, así como una reducción sustancial del presupuesto asignado para este fin en los períodos 2023 y 2024, limita la profesionalización del cuerpo policial y afecta el cumplimiento de la disposición establecida en el artículo 68 de la Ley N° 9542. Esta situación compromete la preparación técnica y académica de los funcionarios del cuerpo policial y puede incidir negativamente en la calidad del servicio de seguridad ciudadana brindado a la ciudadanía. Asimismo, al no asegurar la formación obligatoria en la Academia Nacional de Policía, se pone en riesgo la legitimidad y legalidad del ejercicio de funciones de los oficiales municipales.

3.2.11 Debilidades en la conformación y resguardo documental de los expedientes del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Policía Municipal

Con fundamento en la revisión de treinta y siete (37) expedientes de la Policía Municipal de la Municipalidad de Heredia, se identificaron diversas omisiones en la documentación propia del Reclutamiento y Selección que los conforma. Las deficiencias observadas se detallan a continuación en la siguiente tabla:

Tabla N° 05
Municipalidad de Heredia
Documentación del proceso de gestión de reclutamiento y selección de la Policía Municipal

| N° | Detalle | Se localiza en el expediente de personal | | Observaciones de Auditoría | Total Muestra |
|----|---|--|----|---|---------------|
| | | Si | No | | |
| 1 | Constancias Experiencia | 30 | 7 | - | 37 |
| 2 | Permiso Portación de Armas | 29 | 08 | - | 37 |
| 3 | Declaración Jurada | 17 | 20 | - | 37 |
| 4 | Hoja de Delincuencia | 30 | 07 | - | 37 |
| 5 | Formulario de Revisión Talento Humano de los Requisitos para el Cargo | 20 | 17 | - | 37 |
| 6 | No Consanguinidad | 29 | 08 | - | 37 |
| 7 | Verificación de "Procesos Administrativos" en el Sector Público (consulta de registro de inelegibles, página de MIDEPLAN) | 5 | 32 | Se aplica para las contrataciones posteriores a la LMEP | 37 |
| 8 | Formación y Capacitación suministrada por la Municipalidad de Heredia | 17 | 8 | No se aplica para 8 interinos y 4 periodo de prueba | 37 |
| 9 | Formulario de Evaluación Desempeño | 16 | 5 | No se aplica para 8 interinos, 4 en periodo de prueba y 4 propiedad menos de un año | 37 |
| 10 | Evaluación en Periodo Prueba | 22 | 03 | No se aplica para 8 interinos y 4 que no han concluido el periodo prueba | 37 |
| 11 | Acción de Personal aplicando la Ley de Marco Empleo Público | 33 | 04 | - | 37 |
| 12 | Acción de Personal de Nombramiento en Propiedad (concluido el periodo de prueba) | 25 | 0 | No se aplica 8 interinos y 4 en periodo prueba | 37 |

Fuente: expediente personal de la Policía Municipal

Lo anterior contraviene lo dispuesto en la Ley General de Control Interno" N°8292, cuyo artículo N° 15, denominado "Actividades de control", establece lo siguiente:

"Respecto de las actividades de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:

(...)

b) Documentar, mantener actualizados y divulgar internamente tanto las políticas como los procedimientos que definan claramente, entre otros asuntos, los siguientes:

(...)

iv. La conciliación periódica de registros, para verificar su exactitud y determinar y enmendar errores u omisiones que puedan haberse cometido.” (el subrayado no es del original)

La ausencia de documentación formal en los expedientes personales de la Policía Municipal limita la verificación de la trazabilidad y la confiabilidad del Proceso de Reclutamiento y Selección, aunado a que se pone en evidencia la falta de supervisión efectiva por parte de los funcionarios responsables de velar por la correcta conformación y custodia de dichos expedientes, lo cual constituye un debilitamiento del control interno institucional.

3.2.12 Sobre el manejo de “información sensible” y de “acceso restringido” en los expedientes del personal de la Policía Municipal

Como resultado de la revisión efectuada a una muestra de 37 expedientes físicos de los Policías Municipales, esta Auditoría Interna identificó que en cinco de ellos no existe una sección diferenciada ni mecanismos adecuados para segregar y resguardar la documentación que contiene datos personales sensibles o de carácter confidencial.

Dentro de los documentos ubicados sin separación ni medidas de protección específicas, se encontró información vinculada con la salud de los funcionarios (tales como incapacidades, exámenes médicos, dictámenes, resultados psicológicos, embargos, sentencias judiciales relacionadas con pensiones alimentarias y resoluciones de cobro judicial, entre otros). Dicha documentación se encontraba mezclada con el resto del contenido del expediente, sin un orden lógico, sin clasificaciones temáticas claras, **ni indicaciones o procedimientos** sobre su tratamiento o confidencialidad.

Esta situación representa una debilidad en el sistema de gestión documental de los expedientes de personal, al aumentar el riesgo de accesos no autorizados, pérdida de confidencialidad y tratamiento inadecuado de información sensible, contrario a los principios establecidos en la Ley N.º 8968 “Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales” y a los lineamientos de las Normas de Control Interno para el Sector Público en lo relativo a la custodia y uso seguro de la información.

A continuación, se detallan algunos ejemplos de información sensible en los expedientes de personal:

Tabla N° 06
Municipalidad de Heredia
Casos de expedientes de personal sin el debido proceso de archivo de los datos sensibles

| Información Sensible |
|---|
| Se localiza en el expediente un oficio de la Unidad de Equidad de Género que incluye una evaluación psicológica, en las cual se recomienda que no porte arma de reglamento durante un lapso mientras su Jefatura resolvía el caso como medida preventiva, ante situaciones personales y laborales que estaba afrontando este funcionario. |
| Se localizan embargos judiciales a sus salarios, exponiendo los fundamentos de dichos procesos, sin medidas de resguardo específicas. |
| Se observa una denuncia por acoso laboral cuando laboraba como Oficial de Seguridad, y llamados de atención producto de conflictos con compañeros de trabajo. |
| Incluye información relacionada con procedimientos y llamados de atención producto de conflictos con compañeros de trabajo y se expone los detalles del historial de salud de su esposa. |

Fuente: Expedientes de personal suministrados por Talento Humano

Esta obligación de protección a la información sensible en los expedientes de personal ha sido reforzada por la jurisprudencia de la Sala Constitucional, que en la resolución N° 2444-2006 señala que *"la información privada no se convierte en pública por haber sido suministrada a una administración determinada, por lo tanto, esta no puede ser divulgada a terceros"*. Asimismo, la resolución N° 6314-2006 indica que **"los datos privados contenidos en el expediente personal deben ser custodiados de forma apropiada para no vulnerar el derecho a la intimidad del funcionario"**. (El resaltado y subrayado no son del original)

3.2.13 Práctica institucional de requerir permisos sin goce de salario como condición para el nombramiento en puestos interinos dentro de la Policía Municipal

Con motivo de la revisión de una muestra de 37 expedientes del personal de la Policía Municipal suministrada por la Sección de Talento Humano, se determinó que en tres casos se aplicó la práctica de autorizar permisos sin goce de salario a funcionarios para que realicen suplencias internas, sin que para ello exista un fundamento normativo que respalde esta actuación. A continuación, se ilustran estos casos:

Tabla N° 07
Municipalidad de Heredia
Ejemplos de funcionarios que solicitaron permisos sin goce para laborar en otra área de la Municipalidad

| No. | No. de cédula | Puesto inicial | Puesto a suplir | Fecha de solicitud del permiso sin goce salarial |
|-----|---------------|-----------------------|---------------------|--|
| 1 | 4021805xx | Operador de Monitoreo | Policía Municipal | • Del 10 de junio del 2021 al 10 de diciembre del 2021 |
| 2 | 1140804xx | Operador de Monitoreo | Policía Municipal | • Del 29 de mayo del 2023 al 27 de junio del 2023 • Del 26 de agosto del 2019 al 19 de febrero del 2020 |
| 3 | 4020606xx | Operador de Monitoreo | Supervisor policial | • Del 12 de enero del 2016 al 12 de julio del 2016 • Del 13 de julio del 2016 al 13 de enero del 2017 |

Fuente: Expedientes de personal de los funcionarios brindados por Talento Humano.

Con base en la información detallada en la tabla anterior, se constató que en los expedientes del personal de la Policía Municipal se incluyen cartas formales dirigidas a la Alcaldía, mediante las cuales se solicitaron permisos sin goce salarial, así como las respectivas respuestas autorizando dichos permisos por el tiempo que comprendía cada suplencia.

Al respecto, el pronunciamiento C-156-2016 del 15 de julio de 2016 de la Procuraduría General de la República establece lo siguiente:

“V.- CONCLUSIONES:(...) - Los permisos sin goce de salario conllevan la interrupción del ejercicio de labores por parte del funcionario que se beneficia de este, constituyendo su autorización o no una potestad discrecional del jerarca que, previo a concederlos, debe valorar la posible afectación al servicio público que brinda la institución que dirige. (...)

Consecuentemente, no se requiere gestionar la autorización en desarrollo, cuando se realice un traslado o nombramiento a otro puesto, inmerso en la organización municipal, no solo porque la ley no lo impone, situación que se basta para tal efecto, sino además, por la naturaleza propia del instituto. (...). (El subrayado no es del original)

Así, la Sección de Talento Humano al gestionar permisos sin goce de salario para nombrar a dichos funcionarios en otros puestos en la Municipalidad, ha generado una mayor complejidad en los procesos administrativos, incrementando la carga de trabajo del personal encargado lo que también puede traducirse en retrasos y un eventual aumento de costos operativos.

3.3 PROCESO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y TRANSPARENCIA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE LA POLICIA MUNICIPAL

Se verificó el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Eje N° 3: “Participación en el Proceso de Reclutamiento y Selección de la Policía Municipal”, mediante la evidencia de diversas acciones institucionales orientadas a fortalecer la apertura y la rendición de cuentas en esta materia. Entre estas acciones destacan: la conformación de la Comisión de Seguridad Ciudadana; la implementación del programa comunitario “Ojos y Oídos”; la formalización de convenios de cooperación con el Ministerio de Seguridad Pública; y la habilitación de canales de comunicación destinados a informar sobre concursos externos para la contratación de personal policial y administrativo, así como a facilitar la recepción de denuncias ciudadanas, entre otros mecanismos complementarios.

4. CONCLUSIÓN

Con fundamento en las inconsistencias señaladas a lo largo del presente informe, esta Auditoría Interna concluye que el Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal de la Policía Municipal presenta debilidades sustantivas en dos de los tres ejes evaluados; a saber: el Eje N.º1: Ambiente de Control y el Eje N.º2: Proceso de Reclutamiento y Selección de la Policía Municipal.

Las debilidades identificadas reflejan deficiencias que comprometen la integridad, trazabilidad, eficiencia y transparencia del proceso evaluado, además de limitar la capacidad institucional para garantizar el cumplimiento de los principios de mérito, legalidad y equidad en el ingreso y movilidad del personal policial. En atención a ello, se han emitido recomendaciones específicas orientadas a fortalecer los mecanismos de control interno aplicables.

Por último, en relación con el Eje N.º3 “Participación Ciudadana y Transparencia en el Proceso de Reclutamiento y Selección de la Policía Municipal”, se valora como positivo el esfuerzo institucional por fomentar la apertura, el acceso a la información pública y la rendición de cuentas.

5. RECOMENDACIONES

Con fundamento en los resultados obtenidos, así como en las potestades conferidas en la Ley General de Control Interno, artículos 12 inciso c) y 39, se emiten las recomendaciones que a continuación se detallan. El seguimiento de recomendaciones del presente estudio lo realizará la Auditoría Interna en fecha posterior a la que indica cada recomendación, pero se deberá acreditar por parte del auditado, en la Auditoría Interna, toda aquella documentación que, en el tiempo, evidencie el cumplimiento de las siguientes recomendaciones de control.

5.1 A la Máster Angela Aguilar Vargas, Alcaldesa de Heredia

5.1.1 Remitir al Concejo Municipal el acuerdo tomado en la Sesión Ordinaria N° 323-2006 celebrada el 27 de marzo del 2006 donde se aprobó la “Equiparación de Experiencia y Cursos de capacitación por años académicos” para que se realice un análisis de la eventual actualización o revocación de dicho acuerdo en procura de una mayor eficiencia, igualdad, transparencia, objetividad e imparcialidad en el Reclutamiento de la Policía Municipal y de demás funcionarios municipales. **(Ver comentario 3.2.1)**

5.2 Al Gestor de Talento Humano, Lic. Jerson Sánchez Barquero

Formular y remitir, a más tardar el 30 de agosto de 2025, un Plan de Acción Correctivo orientado a atender los hallazgos identificados en el presente informe. Dicho plan deberá remitirse con copia a la Alcaldía de Heredia y a esta Auditoría Interna, e incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Número del hallazgo a subsanar.
- Descripción detallada de las acciones correctivas a implementar.
- Responsables de su ejecución.
- Plazos definidos para su cumplimiento.

El plan deberá contemplar, al menos, las acciones necesarias para atender los siguientes aspectos:

5.2.1 Establecer un proceso formal para en conjunto con el Gestor de la Policía Municipal, identificar y analizar los riesgos asociados al proceso de reclutamiento del personal de la Policía Municipal. **(Ver comentario 3.1.1)**

5.2.2 Implementar medidas que aseguren que la validación de la experiencia para ocupar puestos de Policía Municipal se realice conforme a la normativa interna vigente. **(Ver comentario 3.2.3)**

5.2.3 Adoptar mecanismos que permitan documentar en los expedientes físicos y digitales el cumplimiento de los requisitos legales para la portación de armas. **(Ver comentario 3.2.4)**

5.2.4 Establecer acciones que aseguren la aplicación efectiva de las pruebas psicológicas y psicométricas requeridas para la portación de armas por parte del personal policial. **(Ver comentario 3.2.5)**

5.2.5 Garantizar la aplicación obligatoria de pruebas psicológicas y psicométricas a los candidatos durante el proceso de reclutamiento de la Policía Municipal. **(Ver comentario 3.2.5)**

5.2.6 Diseñar e implementar un instrumento sistematizado que permita la visualización y consulta de la formación profesional y actualización de conocimientos del personal policial para los movimientos de personal que pudieran corresponder. **(Ver comentario 3.2.8)**

5.2.7 Establecer mecanismos de control que aseguren que la jurisprudencia utilizada para fundamentar los diferentes procesos de movimiento de personal se encuentre vigente. **(Ver comentario 3.2.9)**

5.2.8 Definir e implementar supervisiones periódicas a los expedientes del personal de la Policía Municipal para garantizar que se encuentren adjuntos la totalidad de requisitos en los procesos de reclutamiento y selección. **(Ver comentario 3.2.11)**

5.2.9 Elaborar un procedimiento formal para la organización, custodia y control de acceso a la información sensible contenida en los expedientes del personal de la Policía Municipal. **(Ver comentario 3.2.12)**

5.2.10 Analizar la viabilidad de eliminar la práctica de solicitar permisos sin goce salarial como condición para ocupar otros puestos dentro de la Municipalidad de Heredia, con el fin de agilizar los movimientos internos de personal y salvaguardar el derecho de los funcionarios a gestionar este tipo de permisos para asuntos que si requieren del permiso según la normativa vigente. **(Ver comentario 3.2.13)**

5.3 Al Gestor de Seguridad Ciudadana, Mgtr. Gustavo Garita Piedra

Formular y remitir, a más tardar el 30 de junio del 2025, un Plan de Acción Correctivo orientado a atender los hallazgos identificados en el presente informe. Dicho plan deberá remitirse con copia a la Alcaldía de Heredia y a esta Auditoría Interna, e incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Número del hallazgo a subsanar.
- Descripción detallada de las acciones correctivas a implementar.
- Responsables de su ejecución.
- Plazos definidos para su cumplimiento.

El plan deberá contemplar, al menos, las acciones necesarias para atender los siguientes aspectos:

5.3.1 La implementación de mecanismos de control que aseguren la renovación oportuna del carné de portación de armas por parte de los oficiales de seguridad para mantenerlos activos en sus funciones. **(Ver comentario 3.2.2)**

5.3.2 La remisión a la Sección de Talento Humano de la evidencia del cumplimiento de los requisitos y la vigencia de los carnés de portación de armas de fuego. **(Ver comentario 3.2.4)**

5.3.3 Los mecanismos de control que aseguren que las pruebas psicológicas para los permisos de portación de armas sean realizadas solo por profesionales autorizados oficialmente por la Municipalidad. **(Ver comentario 3.2.6)**

5.3.4 Implementar, a la mayor brevedad posible y en coordinación la Alcaldía y Sección de Talento Humano, las acciones necesarias para iniciar la aplicación de pruebas toxicológicas al personal de la Policía Municipal y de Monitoreo, conforme a lo establecido en la normativa vigente. **(Ver comentario 3.2.7 de este informe).**

5.3.5 La implementación de medidas necesarias para garantizar la capacitación de la Policía Municipal basada en el ordenamiento jurídico y alineada a los objetivos institucionales. **(Ver comentario 3.2.10 de este informe)**

Nota. Queda en poder de la Auditoría Interna expediente físico y digital AI-02-2025 con la evidencia que respalda el presente informe.