



POLICIA  
PENITENCIARIA

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

Dirigido al Ministerio de Justicia y Paz

DFOE-GOB-IAD-00005-2025  
06 de octubre de 2025

## ¿Qué auditamos?

El diseño e implementación de mecanismos de control para la prevención de riesgos del proceso de reclutamiento y selección de personal policial penitenciario en el Ministerio de Justicia y Paz (MJP), conforme al marco normativo y técnico aplicable. El período evaluado abarcó del 01 de enero de 2022 al 15 de julio de 2025.

## ¿Por qué es importante?

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

La integridad en el reclutamiento policial es fundamental ya que la Policía Penitenciaria se encarga de vigilar y controlar todos los centros penitenciarios del país, la custodia y seguridad de las personas procesadas y sentenciadas por causa penal, entre otros sometidos a prisión por orden de la autoridad judicial competente.

## ¿Qué concluimos?

El diseño e implementación de los mecanismos de control para la prevención de riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal policial del MJP incumple parcialmente en aspectos significativos del marco normativo técnico aplicable. Si bien existen algunos controles, estos no se derivan de un análisis de riesgos, lo que debilita la capacidad del MJP para asegurar personal policial idóneo y de forma oportuna, la adecuada evaluación del desempeño y el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

## Resultados

**Falta de enfoque de riesgos en el diseño de controles del proceso de reclutamiento y selección policial** limitan la capacidad del MJP de incorporar personal policial de forma oportuna.

**Debilidades en la implementación de controles del proceso de reclutamiento y selección policial** restringen la capacidad de incorporar personal policial idóneo y limita la evaluación del desempeño.

## Auditoría en datos

### 419 agentes de policía penitenciario

Nombrados entre 2023-2024 en procesos sin controles diseñados basados en un análisis de riesgos,

3

ejercicios de valoración de riesgos separados y desarticulados

### En 29 de 50 expedientes

se omitió la documentación que respalda la revisión de competencias esenciales para el desempeño del puesto



- 4.803 plazas autorizadas de policía penitenciario
- 11% plazas vacantes



- 4.362 son plazas de agente de policía
- 430 de esas plazas se encuentran vacantes

## ¿Qué son mecanismos de control para prevenir riesgos en el reclutamiento y selección de personal policial?

Se refiere a las prácticas, lineamientos, procedimientos e instrumentos aplicados al proceso de reclutamiento y selección de personal policial penitenciario, que se hayan diseñado a partir de una valoración de los riesgos operativos y de integridad, con el fin de evitar la ocurrencia de incidentes que puedan comprometer el cumplimiento de los objetivos institucionales.

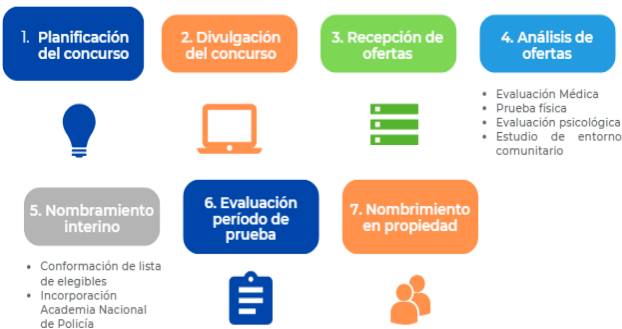
En esta auditoría se examinaron los mecanismos de control diseñados e implementados para prevenir riesgos en las acciones de atraer, identificar, evaluar y seleccionar a los candidatos más idóneos para ocupar un puesto dentro del servicio policial penitenciario de primer ingreso.

## ¿Quién lidera este proceso en el MJP?

La Unidad de Organización y Empleo del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos (DGIRH) del MJP es la responsable del reclutamiento y selección de agentes de policía penitenciarios, quienes representan el puesto de ingreso a la fuerza policial del ministerio. El proceso para incorporar personal policial considera aspectos como:

### Ilustración 1

Procedimiento de reclutamiento y selección de personal policial MJP



**Fuente:** Procedimiento Concurso Externo – Agente de Policía de primer ingreso actualizado al 24/03/2023

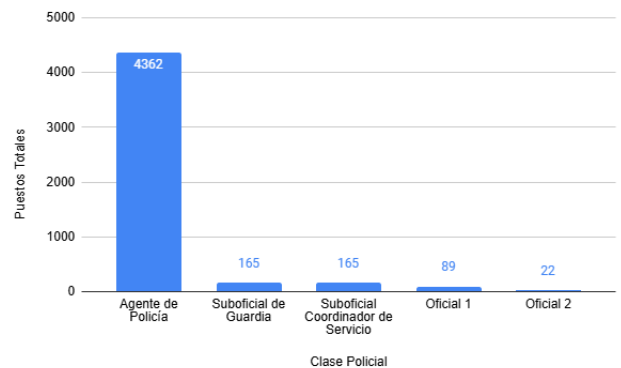
Entre el 1 de febrero y el 2 de mayo de 2022, se llevó a cabo un proceso de reclutamiento masivo, el que se registraron 26.000 personas aproximadamente que fueron atendidas durante los años 2022, 2023 y 2024, lo que resultó en el nombramiento de 419 agentes de policía penitenciarios. Para esta función disponen de 12 personas servidoras entre personal de coordinación, profesionales en psicología y asistenciales, técnicos y administrativos.

## ¿Cuántas personas integran el personal policial del MJP?

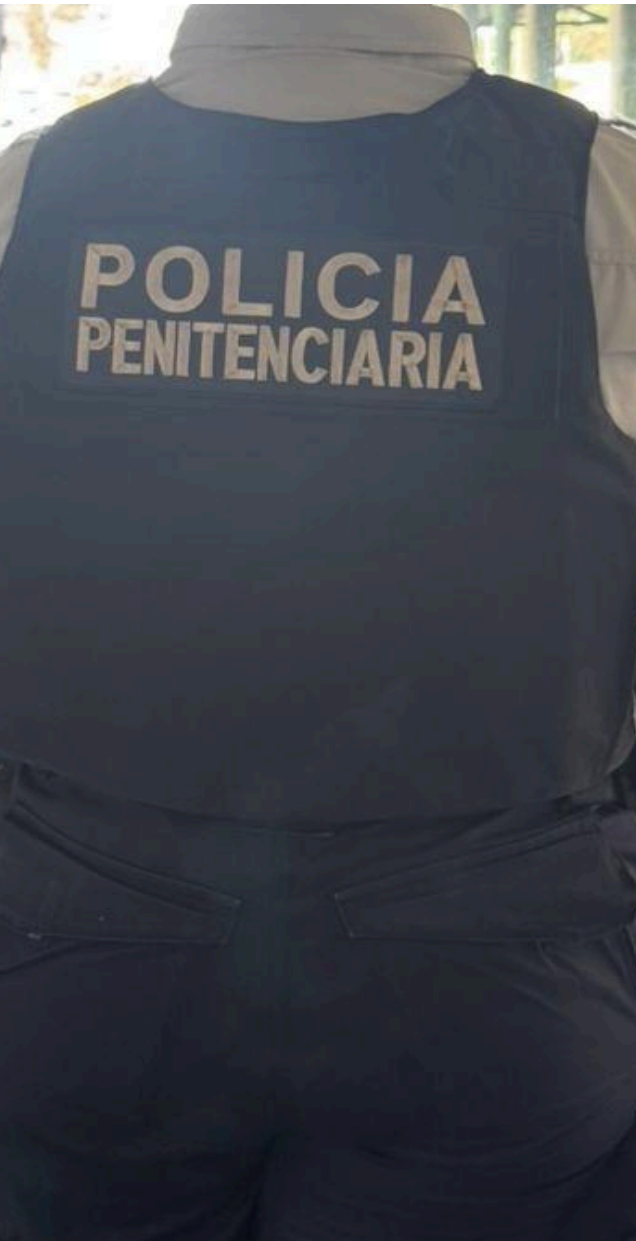
A julio de 2025 el MJP cuenta con un total de 4.803 plazas de personal policial, de las cuales un 89% están en condición activa y un 11% están vacantes, situación que podría comprometer la capacidad operativa para ejecutar la vigilancia en los centros penitenciarios existentes o futuros. La clase de agente de policía donde se ubica la mayor población policial cuenta con 3.932 policías activos y 430 plazas vacantes. El total de las plazas policiales se distribuyen de la siguiente manera:

### Ilustración 2

Cantidad de personal policial por clase de puesto



**Fuente:** Información de la Unidad de Organización y Empleo, al 10 de julio, 2025



El diseño e implementación de los mecanismos de control para la prevención de riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal policial del Ministerio de Justicia y Paz incumple parcialmente en aspectos significativos del marco normativo técnico aplicable.

Se determinó que si bien existen y se aplican controles durante el proceso, estos no se diseñaron basados en un análisis integral de los riesgos, tanto operativos como de integridad, de aspectos significativos de cada fase del proceso de reclutamiento y selección de personal policial que prevengan la materialización de posibles amenazas.

La ausencia de un análisis de riesgo integral y específico que fundamente la aplicación de controles durante el proceso impide la actualización de perfiles de puestos, la definición de competencias clave para el desarrollo de la función, la evaluación del desempeño, así como la incorporación de personal en cantidad y calidad que cumpla con los estándares de integridad requeridos para el puesto. Con esto se compromete la capacidad del MJP para contratar personal idóneo aspecto que se agrava considerando el déficit actual de plazas que limita la capacidad operativa para ejecutar la seguridad en los centros penitenciarios.

## Falta de enfoque de riesgos en el diseño de controles del proceso de reclutamiento y selección policial

### ¿Qué encontramos?

- 1.1. El diseño de los controles existentes relacionados con las actividades para el reclutamiento y selección de personal policial **no se basan en una valoración de riesgos específica para ese proceso**. El Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos ha realizado múltiples ejercicios de análisis de riesgos que, al ser desarticulados, **han omitido la detección de amenazas relevantes sobre las actividades de reclutamiento y selección de personal policial penitenciario**, lo que afecta directamente el diseño de controles efectivos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 1.2. A pesar de que el 57% del personal del MJP son policías penitenciarios incorporados a la institución mediante el proceso de reclutamiento y selección, y su remuneración representa el 34% (¢70.096.074.994) del presupuesto institucional, se evidenció la **ausencia de un análisis específico e integral de riesgos relevantes** de este proceso como: la ocupación oportuna de plazas vacantes, la implementación de nueva normativa de empleo público sin la debida adaptación en los procesos internos, la falta de registros estandarizados para documentar la revisión de requisitos, así como otros eventos del entorno que pueden afectar la conformidad.
- 1.3. El ejercicio de valoración de riesgos correspondiente al SEVRI del 2025<sup>1</sup>, realizado en el 2024, se enfocó en riesgos propios del departamento y se identificaron sólo 4 tipos de riesgos, a saber: riesgo normativo, riesgo humano, riesgo financiero y; riesgo de material y suministro.
- 1.4. En 2024, por instrucción del Viceministerio de Gestión Estratégica<sup>2</sup> y en cumplimiento de la Directriz N° 022-PLAN, el departamento realizó una valoración de riesgos de corrupción, separada del proceso regulado por el SEVRI, donde se identificó un único riesgo vinculado a las actividades de reclutamiento y selección de personal referido a nombrar oferentes con criterios relacionados a la condición de parentesco y no por la idoneidad que posea.
- 1.5. Finalmente, para el periodo auditado se identificó un tercer ejercicio de valoración de riesgos, cuyos resultados están consignados en el documento denominado “Matriz de Articulación Plan Presupuesto 2025”. En esta ocasión se observa la identificación de 5 riesgos del departamento de los cuales 2 están directamente vinculados con actividades de reclutamiento y selección de personal, específicamente sobre falta de presupuesto para gastos asociados al reclutamiento policial y falta de personal para desarrollar los procesos.

### ¿Por qué se presenta este resultado?

- 1.6. Las debilidades identificadas responden a una falta de enfoque integral en la gestión de riesgos por parte del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, pues se ha priorizado el cumplimiento formal de directrices de forma aisladas (como el SEVRI y la Directriz N° 022-PLAN) en lugar de integrar un proceso continuo y estratégico de gestión de riesgos con los objetivos operativos del MJP.

<sup>1</sup> Documento denominado “Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institución. Plan Operativo Institucional. Programa Gestión Institucional. Programación 2025”

<sup>2</sup> Mediante oficio VGE-295-2024 de 4 de abril de 2024 para la ejecución del análisis de riesgos de corrupción en todo el MJP.

## Falta de enfoque de riesgos en el diseño de controles del proceso de reclutamiento y selección policial

- 1.7. Además, el procedimiento actual para la gestión de riesgos institucional no guía la valoración y detección de amenazas operativas y de integridad para cada fase del proceso<sup>3</sup> de reclutamiento y selección de personal policial<sup>4</sup>, lo que ha llevado a que la administración no le dé la prioridad necesaria a dicho análisis.

### ¿Cómo se espera que funcione según la normativa?

- 1.8. La gestión de riesgos debe desarrollarse de manera integral<sup>5</sup> incluyendo la identificación, evaluación, priorización y monitoreo continuo de los diferentes tipos de riesgos relevantes asociados al reclutamiento y selección de personal policial<sup>6</sup>; que no se agotan en riesgos operativos o presupuestarios, y más bien deben incluir riesgos legales, de integridad<sup>7</sup> o corrupción, de idoneidad o competencia<sup>8</sup> para ejecutar las labores, de infiltración del crimen organizado, de uso de nuevas plataformas o tecnologías para el reclutamiento por parte de organizaciones criminales, entre otros.
- 1.9. Este análisis integral de riesgos debe facilitar el diseño de controles que contribuyan a minimizar las amenazas en actividades vulnerables; la formulación de mejoras y el seguimiento de riesgos que puedan provocar la incorporación de personal policial que no se ajuste a las necesidades institucionales en cantidad y calidad, de conformidad con la normativa<sup>9</sup>.

### ¿Qué pasa si no se corrige?

- 1.10. La falta de un análisis de riesgos integral y específico para el proceso de reclutamiento y selección limita la capacidad del MJP de incorporar personal policial idóneo de forma oportuna, lo que incrementa la probabilidad de decisiones de contratación no fundamentadas o con falta de transparencia en el proceso. Además, ha contribuido a que, al 10 de julio de 2025, el MJP mantenga un déficit de 528 plazas sin ocupar, lo que corresponde a un 11% del total de puestos autorizados. Este faltante compromete la capacidad operativa de la institución para la vigilancia de los centros penitenciarios existentes y podría agravarse ante la proyección de construir nuevos proyectos de infraestructura penitenciaria<sup>10</sup>.

<sup>3</sup> Oficio MJP-SPSI-2025-066 de 4 de mayo de 2025, indica que el MJP no realiza la valoración de riesgos por procesos.

<sup>4</sup> Manual del Sistema integral de Gestión institucional (SIGI) 2012 y Marco conceptual del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional del Ministerio de Justicia y Paz, 2018

<sup>5</sup> Directrices generales para el establecimiento y funcionamiento del sistema específico de valoración del riesgo, CGR (2005)

<sup>6</sup> Ley General de Control Interno, N° 8292, Art. 2 inc f); Art. 14

<sup>7</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos; Organización de los Estados Americanos. Principios básicos sobre la responsabilidad del Estado por las graves violaciones de derechos humanos, Principio XX

<sup>8</sup> Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. 2015. The Nelson Mandela Rules, Regla 74, pág.23

<sup>9</sup> Normas de Control Interno para el Sector Público, Normas 2.4 y 3.1

<sup>10</sup> Como por ejemplo la aprobación en segundo debate del expediente N.°25137, segunda modificación de la Ley 10.620, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico 2025, la cual redistribuye recursos para financiar la construcción del Centro de alta contención del crimen organizado (CACCO).

### Debilidades en la implementación de controles del proceso de reclutamiento y selección policial

#### ¿Qué encontramos?

- 2.1.** En una revisión de 50 expedientes de agentes de policía penitenciario nombrados en el MJP, entre abril de 2023<sup>11</sup> y diciembre de 2024, en los que se examinaron los controles establecidos en el Procedimiento de concurso externo de agente de policía del MJP, si bien se constató la aplicación razonable de controles en cuanto a la recepción y el análisis de las ofertas, así como en el nombramiento tanto interino como en propiedad y la evaluación del período de prueba, **se presentan debilidades en controles para prevenir riesgos en diferentes etapas del proceso**. Al respecto se determinó que:
- a.** La publicación de ofertas se realiza únicamente por medio de la página web del MJP.
  - b.** No contempla plazos definidos para la ejecución de las diferentes fases del proceso que sirvan de insumo para la planificación de la incorporación de personal en plazas vacantes y medir el desempeño en la ejecución.
  - c.** No se consigna la autorización expresa por parte de los oferentes para el manejo y uso de sus datos personales.
  - d.** En 29 de los 50 expedientes se omitió la documentación que respalda la revisión de competencias esenciales para el desempeño del puesto como las habilidades interpersonales, capacidad de acatar órdenes, el trabajo bajo presión, la comunicación y trabajo en equipo<sup>12</sup>.
  - e.** El formulario diseñado para valorar el desempeño durante el período de prueba no establece aspectos para evaluar el cumplimiento de las funciones propias del cargo de agente de policía penitenciario establecidas en los manuales antes citados.
- 2.2.** Adicionalmente, se presenta la desactualización de los manuales de clases y de cargos de la policía penitenciaria en relación con las exigencias del marco normativo en empleo público<sup>13</sup>, ya que ambos documentos datan del 2016 y no reflejan la debida formalización, así como la definición de las competencias transversales y ocupacionales con el nivel de dominio requerido para el puesto según lo solicitado por la Dirección General de Servicio Civil<sup>14</sup>.

#### ¿Por qué se presenta este resultado?

- 2.3.** Se observa una falta de capacitación al personal de la Unidad en gestión basada en riesgos, lo que fomenta una cultura de trabajo enfocada en la ejecución formal pero sin priorizar la seguridad en la ejecución del proceso y la efectividad de los controles existentes, aspecto clave para garantizar la idoneidad del personal contratado.

<sup>11</sup> Ver Metodología aplicada.

<sup>12</sup> Las profesionales en psicología responsables del proceso certificaron que dicha revisión se llevó a cabo en la totalidad de los casos de la muestra. Oficio DGTRH-UOE-1563-2025 de 9 de septiembre de 2025.

<sup>13</sup> Ley Marco de Empleo Público N.º 10159 Art 15 inc a) y d) y su Reglamento DE N° 43952 -PLAN, Art 4 inciso e) y Art 31 inciso c) y Transitorio IV

<sup>14</sup> Guía para la Elaboración de Manuales de Cargos Institucionales, Circular AOTC-CIR-005-2019 de 03 de diciembre del 2019, Dirección General de Servicio Civil (DGSC).

### Debilidades en la implementación de controles del proceso de reclutamiento y selección policial

#### ¿Cómo se espera que funcione según la normativa?

- 2.4.** La administración activa debe velar porque los controles implementados en los procesos de reclutamiento y selección de personal aseguren razonablemente la operación y el logro de los objetivos institucional<sup>15</sup>, a su vez garanticen que las personas funcionarias cumplan con los estándares establecidos en los manuales de cargos y clases diseñados para el efecto<sup>16</sup>, que incorporen la definición de las competencias transversales y ocupacionales con el respectivo nivel de dominio para cada puesto<sup>17</sup>, con el fin de llevar a cabo un adecuado análisis de los oferentes y la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas<sup>18</sup>.

#### ¿Qué pasa si no se corrige?

- 2.5.** Estas deficiencias no solo conducen a la implementación de controles inadecuados, el riesgo de incumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, también restringe la capacidad del MJP para incorporar y contar con personal policial idóneo con las competencias necesarias, tanto al ser contratado como en el ejercicio de sus habilidades en el entorno operativo, lo cual impacta en la evaluación del desempeño de esos servidores. Lo anterior se agrava considerando la necesidad de aperturar y gestionar concursos de reclutamiento y selección ante el déficit de plazas sin ocupar y la proyección de proyectos de infraestructura penitenciaria.

<sup>15</sup> Normas de Control Interno para el Sector Público, Norma 4.1.

<sup>16</sup> Ley Marco de Empleo Público N.º 10159, Artículo 9, inciso b) y Reglamento N.º 43952 -PLAN Artículos 4 y 19.

<sup>17</sup> Guía para la Elaboración de Manuales de Cargos Institucionales, Circular AOTC-CIR-005-2019 de 03 de diciembre del 2019, Dirección General de Servicio Civil (DGSC).

<sup>18</sup> Reglamento N.º 43952 -PLAN Ley Marco de Empleo Público N.º 10159, Artículo 31 inciso c)

## Responsables

- **A Gerald Campos Valverde, Ministro de Justicia y Paz o a quien en su lugar ocupe el cargo**

Disposiciones	Plazo
<p><b>D1.</b> Establecer los mecanismos de control que garanticen que los procesos de reclutamiento y selección de policías penitenciarios cumplan con lo referido en la Ley Marco de empleo público N.°10159 y su Reglamento N.° 43952-PLAN, considerando al menos lo relacionado con la actualización de la normativa indicada en el párrafo 2.2</p> <p>(Ver párrafos 2.1 al 2.5).</p>	<p>a. A más tardar el 23 de enero de 2026 una certificación que haga constar el establecimiento de los mecanismos solicitados.</p>

- **A Noelia Espinoza Navarro en su calidad de Jefatura de la Secretaría de Planificación Sectorial e Institucional o a quien en su lugar ocupe el cargo**

Disposiciones	Plazo
<p><b>D2.</b> Diseñar y oficializar el procedimiento de valoración del riesgo del proceso de reclutamiento y selección, alineado al Marco conceptual del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional del Ministerio de Justicia y Paz, de manera que incluya la identificación, análisis, evaluación, administración y seguimiento de los riesgos de ese proceso, incluidos los de integridad. (Ver párrafos 1.1 al 1.10).</p>	<p>a. A más tardar el 13 de febrero de 2026, una certificación en la que se haga constar que se diseñó y oficializó el procedimiento solicitado.</p>
<p><b>D3.</b> Elaborar e implementar un mecanismo para capacitar a las personas encargadas de liderar el proceso de reclutamiento y selección de personal policial en el tema de gestión de riesgos considerando al menos el procedimiento de la disposición D2. (Ver párrafos 1.1 al 1.10).</p>	<p>a. A más tardar el 27 de marzo de 2026, una certificación en la que se haga constar que se elaboró el mecanismo solicitado.</p> <p>b. A más tardar el 30 de junio de 2026, un informe de avance sobre la implementación del mecanismo solicitado.</p>

## Responsables

- **A Jennifer del Carmen Hernandez Chavarria en su calidad de Jefatura del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos o a quien en su lugar ocupe el cargo**

Disposiciones	Plazo
<p><b>D4.</b> Elaborar, con asesoría de la Secretaría de Planificación Sectorial e Institucional del MJP, e implementar la valoración de riesgos del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, la cual incorpore al menos riesgos operativos y de integridad en cada fase el proceso de reclutamiento y selección de personal policial, que contemple:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La identificación, análisis y evaluación de riesgos de cada fase del proceso</li> <li>2. La formulación y seguimiento de medidas preventivas o correctivas cuando corresponda.</li> </ol> <p>(Ver párrafos 1.1 al 1.10).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. A más tardar el 30 de abril de 2026, una certificación en la que se haga constar que se elaboró la valoración de riesgos solicitada.</li> <li>b. A más tardar el 30 de septiembre de 2026, un informe sobre un primer avance de la implementación en el seguimiento de las medidas preventivas o correctivas definidas.</li> </ol>
<p><b>D5.</b> Actualizar, oficializar e implementar los manuales de clases y cargos institucionales que contemple todos los perfiles de los puestos policiales, la definición de las competencias transversales y ocupacionales; y el nivel de dominio para el desempeño del puesto, de acuerdo con la Guía para la elaboración de Manuales de Cargos Institucionales de la Dirección General de Servicio Civil.</p> <p>(Ver párrafos 2.1 al 2.5).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. A más tardar el 17 de junio de 2026, una certificación en la que se haga constar que se actualizaron y oficializaron los manuales solicitados.</li> <li>b. A más tardar el 17 de septiembre de 2026, una certificación en la cual conste la implementación de los manuales solicitados.</li> </ol>
<p><b>D6.</b> Actualizar, oficializar e implementar el Procedimiento de Concurso externo para Agente de policía penitenciaria producto de los resultados del análisis de riesgos ejecutado conforme a lo solicitado en la D4 y la D5 y que incorpore al menos las debilidades señaladas en el párrafo 2.1.</p> <p>(Ver párrafos 2.1 al 2.5).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. A más tardar el 31 de agosto de 2026, una certificación en la que se haga constar que se actualizó y oficializó el procedimiento solicitado.</li> <li>b. A más tardar el 27 de noviembre de 2026, un informe de avance de la implementación del procedimiento solicitado.</li> </ol>

# Marco General de la auditoría

## Fundamentación

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

## Validación de términos

Los términos de auditoría fueron comunicados al Ministerio de Justicia y Paz mediante el oficio DFOE-GOB-0323 (12142)-2025 del 8 de julio de 2025. Se formalizaron los siguientes términos que consideran las observaciones efectuadas por la(s) Administración(es):

- **Objetivo:** Determinar si el diseño e implementación de mecanismos de control para la prevención de riesgos en el proceso de reclutamiento y selección de personal policial se realiza conforme al marco regulatorio y prácticas aplicables.
- **Alcance:** Revisión del diseño e implementación de mecanismos de control para la prevención de riesgos del proceso de reclutamiento y selección del personal policial del Ministerio de Justicia y Paz, en el período comprendido entre el 01 de enero de 2022 y el 15 de julio de 2025.
- **Fuentes de criterios:** Los criterios de auditoría se fundamentan principalmente en las siguientes fuentes:

Normativa	Artículos relevantes
Ley General de Control Interno, N° 8292	Art. 2 inc f); Art. 14
Normas de Control Interno para el Sector público	Normas 2.4; 3.1; 4.1
Ley Marco de Empleo Público N.º10159	Art 9 inc b); Art. 15 inc a) y d)
Reglamento Ley Marco de Empleo Público N.º 43952 -PLAN	Art 4 inc e); Art 31, inc c); Art. 19; Transitorio IV
Manual del Sistema integral de Gestión institucional (SIGI) 2012	Todo el documento
Marco conceptual del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional del Ministerio de Justicia y Paz	Todo el documento
Directrices generales para el establecimiento y funcionamiento del sistema específico de valoración del riesgo, CGR (2005)	Todo el documento

# Marco General de la auditoría

Guía para la Elaboración de Manuales de Cargos Institucionales, Circular AOTC-CIR-005-2019 de 03/12/19, Dirección General de Servicio Civil	Todo el documento
Principios básicos sobre la responsabilidad del Estado por las graves violaciones de derechos humanos. Comisión Interamericana de Derechos Humanos; Organización de los Estados Americanos.	Principio XX
The Nelson Mandela Rules. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. 2015.	Regla 74, pág.23

## Metodología

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

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

También, para verificar los mecanismos de control de riesgos durante todas las fases del proceso, se requirió ampliar el alcance temporal de la auditoría pues un proceso de reclutamiento y selección de personal policial puede durar 2 años o más, razón por la cual para la selección de expedientes a revisar se determinó una muestra de auditoría, a partir de 419 nombramientos realizados durante los años 2023 y 2024 producto del concurso externo aperturado en el año 2022, con un nivel de confianza de 95%, con un margen de error tolerable de 12% y se utilizó además el método de selección aleatoria determinando así una muestra de 50 expedientes de nombramientos de agente de policía penitenciario, donde 23 corresponden a personas funcionarias que se encuentran en período de prueba y 27 que aún estaban en proceso de capacitación en la Academia Nacional de Policía.

Por último, se efectuaron sesiones de trabajo para revisar con la administración los resultados obtenidos durante la auditoría.

# Marco General de la auditoría

## Comunicación preliminar

La comunicación preliminar de los resultados, conclusiones y disposiciones que se derivan de la auditoría a la que se hace alusión en el presente informe, se llevó a cabo el 25 de septiembre del 2025, de modo virtual por la plataforma de Google Meet, con la participación de Nils Ching Vargas, Viceministro de Justicia; Sandra Rodriguez Chaves, Oficial Mayor; Jennifer Hernández Chavarría, Jefa del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos; Noelia Espinoza Navarro, Jefa de la Secretaría de Planificación Sectorial e Institucional; Stephanie Castro Aragón, Jefe del Área de Organización y Empleo e Ivette Rojas Ovaes, Auditora Interna todas personas funcionarias del Ministerio de Justicia y Paz.

El borrador del informe fue remitido mediante el oficio DFOE-GOB-0405 (16931)-2025 del 24 de septiembre del año en curso, dirigido al señor Gerald Campos Valverde, Ministro de Justicia y Paz. Al respecto, mediante oficio N.º VGE-0914-2025 de 02 de octubre de 2025, suscrito por Nils Alonso Ching Vargas, Viceministro de Justicia, se remiten observaciones sobre los plazos establecidos, mismas que una vez valoradas, fueron atendidas por medio de oficio N.º DFOE-GOB-0415 (17596)-2025 del 6 de octubre de 2025.

## Cumplimiento de disposiciones

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

### Equipo auditor

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

**CGR** | Firmado digitalmente  
Valide las firmas digitales