



AUDITORÍA INTERNA

INFORME

Fecha: 23-12-2016

Número: AI-INF-2016-04

Licenciado

Alejandro Redondo Soto

Viceministro Gestión Estratégica

S. O.

Estimado señor:

Me permito someter a su estimable atención el informe número 2016-04, relativo al Estudio Especial de Atención de denuncia referente a nombramientos de inspectores, supervisores y jefes de seguridad.

Con apego a las normas y directrices emanadas por la Contraloría General de la República y a efecto de analizar las diferentes situaciones encontradas durante el estudio, conocer puntos de vista y facilitar cualquier acción correctiva, los resultados del estudio fueron expuestos y discutidos en fecha 19-12-2016 con la Licda. Maria Eugenia Duran, Licda. Flory Ramirez, Licda. Raquel Fajardo Scott, de la Dirección de Recursos Humanos y el Lic. Víctor Montoya Quesada, en Representación del Viceministro Gestión Estratégica. En relación con los resultados obtenidos en el estudio realizado, esta Dirección considera que no son del todo satisfactorios, por lo que es conveniente que se pongan en práctica las recomendaciones que se enumeran.

Cabe señalar, que de conformidad con el Artículo 36 de la Ley General de Control Interno, al contener el informe recomendaciones dirigidas a un titular subordinado, éste en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de tales recomendaciones, en el transcurso de dicho plazo deberá elevar el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, exponiendo por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y proponiendo soluciones alternas para los hallazgos detectados. En ese caso, el jerarca deberá resolver en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa debidamente fundamentadas. El acto en firme deberá ser dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda.





Sin otro particular suscribe,

Licda. Ivette Rojas Ovares
Auditora Interna



ILS/SSO/

ADJ: Informe INF-2016-04

-  Licda. Cecilia Sánchez Romero, **Ministra de Justicia y Paz**
-  Lic. Giovanni Morales Sánchez, **Jefe Departamento Gestión Institucional de Recursos Humanos**
-  Lic. Pablo Bertozzi, **Director Policía Penitenciaria**
-  Licda. Indira Ledezma Sosa, **Encargada del estudio**





INFORME

Estudio: EE-NP-004-2015

Nombre del Estudio: Estudio Especial de Atención de denuncia UNT-0266-2015, nombramientos inspectores, supervisores y jefes de seguridad.

Tipo: No Programado

Gerencia Auditoría: Estudios Especiales

Unidad Auditada: Ministerio de Justicia y Paz

Fecha de inicio: 26-10-2015

Fecha de finalización: 16-11-2016

Origen: En el marco de la legislación vigente existe obligatoriedad y competencia de la Auditoría Interna de atender las denuncias presentadas contra sujetos bajo su competencia.

Encargada del Estudio: Licda. Indira Ledezma Sosa

Objetivo General

Atender denuncia interpuesta sobre supuestas irregularidades en relación a los procedimientos seguidos en el nombramiento de Inspector, Supervisor y Jefatura de Seguridad.

Objetivos Específicos:

1. Determinar y evaluar los procedimientos y controles para el nombramiento de policías penitenciarios
2. Determinar lo actuado por la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Policías Penitenciarios en el nombramiento de policías, en apego a la normativa vigente.

El estudio se realizó de conformidad con la normativa aplicable al ejercicio de la auditoría interna, específicamente, las disposiciones contenidas en las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público NGASP (R-DC-064-2014), publicadas en La Gaceta N° 184 del 25-09-2014) y las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (Norma 1.3.3. de la R-DC-119-2009).

1. INTRODUCCION

1.1. Antecedentes

Atención de denuncia de fecha 02-09-2015, recibida 03-09-2015.

1.2. Alcance

En el estudio abarcó la revisión de los nombramientos en las clases de inspector, supervisor y jefe de seguridad para los años 2011 al 2015.

1.3. Disposiciones de la Ley General de Control Interno

Con el fin de prevenir al jerarca o a los titulares subordinados (según corresponda) de sus deberes en el trámite de informes y en especial de los plazos que deben observarse, así como advertir sobre posibles responsabilidades en que pueden incurrir por incumplir injustificadamente los deberes de la Ley General de Control Interno, se incorporan en el informe de auditoría la transcripción de los artículos de dicha Ley que se detallan a continuación:



Artículo 36. -Informes dirigidos a los titulares subordinados. Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera: a) El titular subordinado, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de ellas, en el transcurso de dicho plazo elevará el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, expondrá por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y propondrá soluciones alternas para los hallazgos detectados. b) Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa, debidamente fundamentadas. Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes. c) El acto en firme será dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda.

Artículo 37. -Informes dirigidos al jerarca. Cuando el informe de auditoría esté dirigido al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda, en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de tales recomendaciones, dentro del plazo indicado deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente disponga; todo ello tendrá que comunicarlo debidamente a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente.

Artículo 38. -Planteamiento de conflictos ante la Contraloría General de la República. Firme la resolución del jerarca que ordene soluciones distintas de las recomendadas por la auditoría interna, esta tendrá un plazo de quince días hábiles, contados a partir de su comunicación, para exponerle por escrito los motivos de su inconformidad con lo resuelto y para indicarle que el asunto en conflicto debe remitirse a la Contraloría General de la República, dentro de los ocho días hábiles siguientes, salvo que el jerarca se allane a las razones de inconformidad indicadas. La Contraloría General de la República dirimirá el conflicto en última instancia, a solicitud del jerarca, de la auditoría interna o de ambos, en un plazo de treinta días hábiles, una vez completado el expediente que se formará al efecto. El hecho de no ejecutar injustificadamente lo resuelto en firme por el órgano contralor, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el capítulo V de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Nº 7428, de 7 de setiembre de 1994.

Artículo 39.-Causales de responsabilidad administrativa. El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios

1.4. Metodología

El proceso se desarrolló mediante la ejecución de las siguientes etapas: Recepción de la denuncia; planificación; asignación; estudio de admisibilidad de la denuncia; trámite de la denuncia (incluye determinación de procedimientos utilizados, proceso de investigación, determinación de la evidencia, evaluación de los resultados y elaboración de los papeles de trabajo); elaboración del borrador del informe; comunicación de resultados (remisión del informe al Jerarca y comunicación al denunciante).

1.5. Limitaciones

Durante el desarrollo del estudio se presentaron situaciones que afectaron el cumplimiento de los plazos establecidos para la ejecución del estudio; entre los cuales se destacan la atención de otras labores propias de la auditoría y el atraso en el envío de la información de parte de los auditados.



1.6. Marco Legal

Para la ejecución del estudio se procedió a identificar las disposiciones legales y técnicas vigentes que se relacionaran con la actividad objeto del estudio.

Del análisis se desprende que la Administración Activa debe acogerse –en materia de nombramientos de inspectores, supervisores y jefes de seguridad- a lo establecido en la Ley de Policía N° 7410 y el Reglamento General de la Policía Penitenciaria, Decreto N° 26061-J.

Con respecto al procedimiento utilizado en la contratación del personal de la policía penitenciaria, se encuentra definido y fue enviado a esta auditoría. Es importante señalar que cada concurso tiene un expediente en Recursos Humanos en el que se archivan todos los documentos relacionados.

Las disposiciones consideradas en el presente estudio se detallan en el **Anexo N° 1**.

2. COMENTARIOS

2.1 Hechos denunciados

Mediante oficio de fecha 02-09-2015, se interpone denuncia del Procedimiento de contratación de policías Penitenciarios, mencionando principalmente los siguientes aspectos:

“...Primero: Supuestos nombramientos de “de boca”, a “dedo”, y por escrito, de personas que no cumplen los requisitos para ocupar los cargos de Inspector, Supervisor y Jefatura de Seguridad.

Segundo: Se dice que en algunos casos, de acuerdo a intereses particulares, los nombramientos no siguen el procedimiento establecido en la Institución, se nombra de “dedo” sin abrir el concurso respectivo.

Tercero: Adecuación de requisitos. Cuando se procede a un nombramiento conforme al procedimiento y el o la interesada no cumple con el requisito académico establecido para cada puesto, (Inspector, Supervisor y/o Jefe de Seguridad), se procede a adecuar el requisito académico en razón de los años de servicio. Sin embargo, este método no se aplica a todos por igual, procediendo con la adecuación en forma antojadiza...”

2.2 Unidades administrativas involucradas en el proceso objeto de estudio

Mediante oficio DGIRH-POE-1667 fechado 08-10-2015, recibido 14-10-2015, el Proceso de Gestión de Organización y Empleo de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, presenta a esta Auditoría un detalle de los ascensos en propiedad tramitados a los funcionarios que participaron en los concursos de antecedentes realizados durante los años 2011 a 2015, conforme lo establece la Ley General de Policía en su Artículo 71 y el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio en su Artículo 124 y siguientes.

En lo que respecta a la Dirección de Policía Penitenciaria, mediante oficio 012-2016 del 08-01-2016, el Lic. Danilo Mesén Salas, en su calidad de Subdirector de la Policía Penitenciaria, en ese entonces, señala que la designación de la persona que ocupará una plaza o puesto en seguridad se realiza a partir de una lista de elegibles suministrada por la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, conforme a las notas obtenidas en los concursos.

No obstante, lo expuesto por el Lic. Danilo Mesén, se determina que la Dirección de Policía Penitenciaria es responsable del nombramiento de policías penitenciarios, como está establecido mediante el bloque de legalidad. Lo anterior se respalda además mediante copias de los oficios enviados adjuntos al oficio remitido por el Lic. Morales en los cuales se le informa a la Policía Penitenciaria de los aspirantes para nombrar, luego de lo cual ésta última envía a Recursos Humanos los nombres de quienes son los elegidos para ocupar cada cargo.



Según se indaga con la encargada del Área de Gestión de Organización y Empleo, existe un Consejo de Personal debidamente conformado, y que participa en los nombramientos del personal penitenciario, lo cual se verificó en los expedientes de cada Concurso y en los registros de los Libros de Actas del Consejo de Personal que son autorizados por esta Auditoría. En lo que respecta al Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria se debe señalar, que éste avala los procedimientos conociendo de cada paso en el proceso de selección y reclutamiento del personal.

2.3 Procedimientos para los Concursos

Mediante correo interno del 11-05-2016, la Licda. Raquel Fajardo, Analista, remite a nuestra solicitud, el procedimiento para el concurso de antecedentes para promover ascensos en propiedad en el área de seguridad, el cual consta de 11 pasos. No obstante el documento no se acompaña de elementos que permitan determinar su aprobación, oficialización y divulgación.

PROCEDIMIENTO PARA CONCURSO DE ANTECEDENTES PARA PROMOVER ASCENSOS EN PROPIEDAD EN EL AREA DE SEGURIDAD

- 1- Recopilación de la documentación e información necesaria, que será incluida en el Concurso de Antecedentes.
- 2- Confección de los diferentes manuales y ponderación de factores o predictores a evaluar en el concurso.
- 3- Realización del cronograma de actividades.
- 4- Redacción de oficio al Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria, en el cual se adjunta todo lo que compone la propuesta de Concurso de Antecedentes, a saber: Manual de Requisitos, Manual de Tareas de las clases propuestas, Ponderación de Factores, Afiche del concurso, cuadro de actividades, copia política de Compensación de Experiencia, copia política sobre no aprobación del periodo de prueba, copia de oficio en el cual se indican las equiparaciones de los cursos de capacitación que son requisito mínimo para las clases de puesto propuestas.
- 5- Divulgación de toda la información y afiche del Concurso de Antecedentes en la página web del Ministerio, se envía correo masivo a todos los funcionarios, se colocan tanto el afiche como notas importantes en lugares visibles para todos los funcionarios principalmente del área de seguridad, a través de los encargados de la oficinas auxiliares de Recursos Humanos que posee cada centro penal.
- 6- Recepción de boletas de manifiesto y documentos necesarios para participar, tanto en los centros penales como en oficinas centrales, en las fechas definidas en el cuadro de actividades.



- 7- Revisión de las solicitudes de los funcionarios en conjunto con los expedientes personales de cada uno, para así darle un porcentaje de acuerdo a los predictores definidos.
- 8- Confección de los cuadros de los resultados de predictores tanto positivos como negativos y declaratoria de elegibles de los funcionarios que obtuvieron nota igual o superior de 70%. Dichos listados se acomodan de nota mayor a nota menor.
- 9- Elaboración de oficio dirigido al Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria para informar sobre el proceso del concurso y además, solicitar el refrendo de elegibilidad de las personas que obtuvieron nota igual o superior a 70% y puedan optar por una plaza vacante en la clase de puesto que participaron.
- 10- Llevar control de las plazas vacantes, para informar a la Dirección de la Policía Penitenciaria por medio de oficio de la cantidad y clase de plaza, adjuntando listado de los elegibles para que confeccionen la propuesta de ascenso en propiedad siempre y cuando se respete el orden de calificación.
- 11- Proceder con el ascenso propuesto por la Dirección de la Policía Penitenciaria, realizando todo el trámite correspondiente y enviando nota de dicho movimiento al interesado. En dicho oficio se le comunica también que se aplicará tres meses de periodo de prueba.

Con respecto al punto 2, establecimiento de predictores a evaluar en cada concurso, indica la señora Fajardo que estos fueron establecidos por la Dirección de Recursos Humanos, y que en noviembre 2013 y en marzo 2015 se solicitó a la Dirección de Policía Penitenciaria su criterio sobre los predictores que consideró el Área de Organización y Empleo al realizar los concursos.

Al realizar una comparación entre los predictores de cada concurso se evidencia que varían en los cuatro concursos revisados, algunos en porcentajes para cada predictor y en algunos casos varían también en el mismo predictor o requisito establecido para cada puesto.

Según la información revisada se adjuntaron los oficios en los que el Área de Organización de empleo envía al Consejo de Personal los predictores de cada concurso y se adjuntó también los oficios donde el Consejo da su aval para que se realice el concurso. Además se adjuntan los oficios donde la Dirección de Policía Penitenciaria envía sus criterios sobre los requisitos que deben tomarse en cuenta como predictores en cada concurso.

Según Oficio N° 234 del 24-03-2015 el Lic. Danilo Mesén, en su calidad de Subdirector de la Dirección de Policía Penitenciaria hace la solicitud para que se incluya como predictor conocimientos básicos en cómputo, no obstante, en oficio DGIRH –POE-0513 del 15-04-2015 la Licda. Maria Eugenia Durán, Jefe del Área de Organización y Empleo le indica que no se incluirá este requisito para el Concurso 01-2015 sino para próximos concursos debido a que los predictores ya fueron aprobados por el Consejo de Personal.

En relación al establecimiento de predictores y en respuesta a nuestra consulta, la señora Raquel Fajardo del Área de Organización y Empleo, en correo del 30-09-2016 indica, con respecto a los criterios que debe reglamentar el Poder Ejecutivo, según lo establecido en el Artículo 1 de la Ley N° 7410: "hemos de indicarle que dicha potestad recae sobre cada institución ya que son estas las que conocen los requerimientos de cada puesto".

De acuerdo con la información recopilada, en el Proceso de Gestión de Organización y Empleo de la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, se contrata personal como Policías Penitenciarios sin hacer pruebas psicológicas, de personalidad o alguna otra prueba que logre medir aspectos



ligados a su comportamiento y personalidad tal es el caso de su agresividad, impulsividad y otros que permita descartar aquellos que no están preparados , ya que estos usan armas de fuego y tienen que tratar en la mayoría de los casos con personas privadas de libertad muy peligrosas.

Según se verifico, el reclutamiento y selección se hace mediante lo que llaman predictores que son los requisitos como la experiencia, títulos académicos y otros ítems mediante los cuales se le asigna una nota a cada participante.

Con el fin de determinar los aspirantes a cada puesto, Gestión de Organización y empleo envía una lista en orden -de mayor a menor nota alcanzada por cada uno- para ser ubicado en un puesto, esta lista la recibe y es autorizada por la Dirección de Policía Penitenciaria. Todo lo anterior amparado bajo la tutela del Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria.

2.4 Concursos considerados en el estudio

Con respecto al procedimiento de cada concurso a saber 01-2011, 02-2012, 01-2014 y 01-2015 existe un expediente en el cual se verificó que existieran archivados lo siguiente:

- Los oficios al Consejo De Policía Penitenciaria
- Afiche para divulgación del Concurso
- Nota con recepción de información de participantes al concurso y solicitudes de funcionarios
- Confección de cuadro de resultados con sus respectivos predictores
- Oficios para Informar a la Dirección de Policía Penitenciaria
- Oficios donde se recibe el nombramiento por parte de la Dirección de Policía Penitenciaria.

Cabe señalar que estas carpetas no se encuentran foliadas, no obstante estaban completas y constituyen el respaldo documental de cada concurso.

En este caso se evidencia que el procedimiento está respaldado en la oficina de Recursos Humanos, no obstante, se señala que no es suficiente ya que carece de pruebas de idoneidad psicológica para la etapa de selección y reclutamiento, las cuales puedan servir para calificar a los funcionarios con rasgos de personalidad incompatibles con las responsabilidades y tareas atribuidas, para que la Dirección de Policía Penitenciaria tenga bases fundamentadas para descartar a un participante.

2.5 Selección de la muestra

De la información recopilada para los diferentes concursos objeto de estudio, se determina la selección de una muestra con los siguientes criterios:

Criterios para la selección de la muestra para el estudio

1. Se considera la certificación remitida por el Departamento de Recursos Humanos, en la cual se detallaban las listas de los aspirantes de cada concurso.
2. Se considera que las listas de los aspirantes a cada puesto, se presentan de mayor a menor nota obtenida, luego de la valoración de cada predictor, por puesto y por concurso.
3. Se procede a la selección de nombres de aspirantes de acuerdo con el juicio del auditor, considerando que en algunos se indicaba que quedaban pendientes de análisis y se nombraban otros con nota inferior a éstos.

La muestra constó de 31 expedientes de los 359 aspirantes a los concursos incluidos en este estudio. La muestra seleccionada representa más de un 10% de la población total, considerando que en varios casos los aspirantes revisados participaron en varios concursos durante el periodo del 2011 al 2015, por lo cual se procedió a verificar cada concurso en que participaron.



A continuación se muestra un cuadro con el número de aspirantes por concurso y en la columna denominada muestra, el porcentaje de expedientes revisados por cada cargo ya sea oficial, inspector, supervisor y jefes.

CUADRO RESUMEN DE MUESTRA SELECCIONADA DE EXPEDIENTES

PUESTO	2011	MUESTRA	2012	MUESTRA	2014	MUESTRA	2015	MUESTRA
<i>OFICIALES</i>	0	0	55	5,5	24	4,2	61	8,2
<i>INSPECTORES</i>	36	11,1	31	9,7	25	4,0	39	12,8
<i>SUPERVISORES</i>	20	10,00	18	16,7	8	12,5	17	11,8
<i>JEFES</i>	5	40	7	42,9	3	33,3	10	20
TOTALES	61		111		60		127	

2.6 Verificación del cumplimiento de los procedimientos establecidos para los concursos de antecedentes para promover ascensos en propiedad en el área de seguridad

Cuando el Departamento de Recursos Humanos recibe la documentación de cada participante, ésta se revisa para verificar el cumplimiento de los ítems o requerimientos. Posterior a su evaluación, se hace una lista con los aspirantes de forma descendente de acuerdo a la nota obtenida por cada uno, de esta lista se toman los elegibles que se envían a la Dirección de Policía Penitenciaria para que ellos seleccionen las personas para los puestos y comuniquen a Recursos Humanos mediante nota, con el aval del Consejo de Personal.

Inicialmente se analizan las listas certificadas suministradas -a esta Auditoria por el Departamento de Recursos Humanos- de los aspirantes a cada concurso. Posteriormente se cotejan con las listas remitidas por Recursos Humanos a la Dirección de Policía Penitenciaria para la selección de los candidatos a cada puesto y finalmente se cortejaron los resultados con las listas remitidas por la Dirección de Policía Penitenciaria a Recursos Humanos solicitando los nombramientos.

Se procedió a solicitar al Departamento de Recursos Humanos los expedientes de los 31 funcionarios considerados en la muestra, en los que se cotejó la información contenida en la certificación emitida por esa Unidad.

De la revisión se determinan algunas discrepancias: la acción de personal de algunos servidores rige en una fecha diferente a la señalada en la certificación; algunos documentos no fueron archivados en orden cronológico en los expedientes, lo cual dificultó su revisión.

En el Anexo N° 2 se presenta el detalle de los casos identificados en los expedientes de los aspirantes, cuyos datos no coinciden con los datos aportados en certificación emitida por el Director de Recursos Humanos. Mediante correo del 31-03-2016, la Sra. Raquel Fajardo justificó y explicó algunas diferencias, sus respuestas se registran en la columna de aclaraciones.

En la revisión se determinó además, que algunos candidatos elegibles quedan pendientes de análisis para su nombramiento, razón por la que mediante correos internos del 02-03-2016 y del 09-03-2016 se solicita a Recursos Humanos aclarar los motivos por los cuales 16 y 8 candidatos, respectivamente, quedaron pendientes y su status actual. Las respuestas se reciben mediante correos electrónicos del 03-03-2016 y del 18-04-2016, suscritos por la Sr. Raquel Fajardo Scott, quien indica que se siguieron instrucciones específicas de la Dirección de Policía Penitenciaria. La información contenida en los correos de cita se transcribe a continuación.



Se adjunta cuadro con las explicaciones a los casos expuestos por su persona. Si cabe aclarar que, los cuadros enviados certificando los movimientos aplicados a cada funcionario, en razón de los diferentes concursos de antecedentes, se dividen en las siguientes columnas: número de línea por funcionario, cédula de identidad, nombre completo del funcionario, nota obtenida, fecha de ascenso, observaciones y oficio/correo.

En el caso de la casilla de **observaciones** en la que indica que el funcionario se encuentra en análisis por parte de la Dirección de la Policía Penitenciaria, se refiere a lo acontecido en el momento que se manda a dicha Dirección la información del registro de elegibles para realizar los ascensos en propiedad correspondientes, siendo que posteriormente y a solicitud de la misma Dirección de la Policía se realizan los ascensos los cuales la fecha del mismo es indicado en la casilla de **fecha de ascenso**.

Con respecto a su consulta sobre funcionarios que quedaron pendiente de análisis, he de indicarle que cada uno de ellos fueron nombrados en la fecha que a continuación se muestra y que fuera indicado en el informe que se entregó a la Auditoría Interna, sin embargo, las razones por las cuales permanecían en análisis se desconocen ya que dicha instrucción fue dada por la Dirección de la Policía Penitenciaria, quien a su vez posteriormente indica que se puede proceder con los ascensos respectivos.

Cabe aclarar, que al día de hoy ninguno de los abajo indicados está pendiente de realizársele ascenso en propiedad al puesto por el cual concursó:

#	FUNCIONARIO	FECHA DE ASCENSO
1	Jimenez Rangel Jose Greivin	16-11-2013
2	Salazar Vargas Junior	16-11-2013
3	Sanchez Jimenez Juan Carlos	16-07-2014
4	Azofeifa Abarca Jimmy Eli	16-07-2014
5	Monge Araya Héctor	16-11-2013
6	Salazar Vargas Oscar	16-11-2013
7	Morales Solano Pablo	16-08-2013
8	Mora Chinchilla Manuel Ángel	16-07-2014
9	Rodriguez López Jose Francisco	16-07-2014
10	Montero Enríquez Juan Carlos	16-11-2013
11	Serrano Alvarez Roberto	16-11-2013
12	Picado Cerdas Bernal	16-07-2014
13	Sánchez Sánchez Martin	16-11-2013
14	Zúñiga Chavarria Hermes	16-11-2013
15	Chaves Barahona Harry	16-07-2014
16	Chavarria Herrera Mario	16-07-2014

No obstante, estos aspirantes participaron y quedaron en lista de elegibles, la Dirección de Policía Penitenciaria los dejó pendientes de nombrar por un tiempo por razones que no fueron documentadas.

Es importante señalar que de la revisión del procedimiento aplicado en los concursos objeto de estudio, se evidencia que se da la divulgación mediante medios de comunicación pertinentes y se maneja un proceso mediante el cual se eligen los puestos vacantes pero que no permite estar satisfechos ya que no se dan las pruebas psicológicas sugeridas por los expertos en este caso por el tipo de personal requerido y la importancia del trabajo que se va a desempeñar. Es conocido el perfil que se requiere de una persona que pueda desempeñar el puesto pero no existe el medio para ser valorada, de tal forma que desde la Dirección de Policía Penitenciaria se nombran los candidatos enviados por la Dirección de Recursos Humanos. Por otro lado en la Oficina de Gestión de empleo se recopila todo el procedimiento en un file, mismo que permanece como evidencia de cada proceso.



2.7 Actas del Consejo de Personal

Con respecto a las Actas del Consejo de Personal, se envió correo electrónico al Lic. Alejandro Redondo Soto, Oficial mayor el día 13-09-2016, con el fin de solicitar las actas donde el Consejo de Personal tuvo conocimiento de los Concursos revisados.

El día 23-09-2016 se recibió un sobre cuyo contenido era el siguiente: Libro de Actas Consejo de Personal, Tomo 07, Asiento 1123, autorizado el 12-11-2013, registra las actas de la 01-2010 a la 026-2012, fue cerrado por el Lic. Pablo Siles el día 27-06-2016. Además se recibieron actas impresas en hojas sueltas, sin legalizar, firmadas por los presentes, donde consta que se conocieron los concursos.

De la revisión de la documentación recibida se hace el siguiente análisis: Acta 05-2011 del 07-04-2011, se cumple el quorum con la presencia de cuatro miembros del Consejo, ausente el Sr. Jorge Rodríguez Boogle. En esta sesión se conoce el Concurso 01-2011, autorizado el 13-04-2011. Actas 28-2012, 11-2014 y 10-2015, se conocieron los demás concursos, se hace la salvedad que por no enviarse en el libro de actas legalizado por esta Auditoría no tienen validez para respaldar y documentar los concursos que se están revisando.

No obstante, al considerar que los miembros del Consejo de Personal respaldan con su firma la información contenida en las actas remitidas en hojas sueltas sin legalizar, la información se considerará para efectos de determinar el cumplimiento de los procedimientos establecidos

Las actas del Consejo de Personal presentadas a esta Auditoría para su análisis se entregaron impresas en hojas sueltas sin legalizar por parte de esta Auditoría, a excepción de las actas que amparan el Concurso 01-2011, incumpliendo el Artículo 50 de la Ley 7410, donde se señala que sus acuerdos se consignaran en un libro de actas.

2.8 Evaluación del Período de Prueba

En la revisión realizada a los expedientes de los aspirantes seleccionados en la muestra se identificaron dos expedientes que carecían de la Evaluación del periodo de prueba que debe darse, según el Reglamento de General de la Policía Penitenciaria, Artículo 25, que citamos a continuación:

“Artículo 25- Periodo de Prueba: Todo aspirante nombrado como miembro de la Policía Penitenciaria deberá demostrar su idoneidad para el puesto durante un periodo de prueba de tres meses. Corresponde al Jefe inmediato hacer la evaluación correspondiente y remitir el resultado de la misma, al menos con quince días de antelación al vencimiento de dicho periodo, a la Dirección de Recursos Humanos. Una vez concluido y aprobado satisfactoriamente, su nombramiento deberá ser solicitado por su Superior Policial Jerárquico inmediato en forma escrita al Director de la Policía Penitenciaria y este lo remitirá a la Dirección de Recursos Humanos para lo pertinente.” (El subrayado no es del original).

Los nombres de los dos casos presentados son: López Obando Roger y Esquivel Badilla Martin. Al realizar la consulta al Área de Gestión y Empleo a la señora Raquel Fajardo se obtuvo la siguiente respuesta, según correo electrónico del 03-11-2016:

En el caso de los señores **LOPEZ OBANDO ROGER y ESQUIVEL BADILLA MARTIN**, se procedió a enviar oficio a cada interesado con copia al Director de la Policía Penitenciaria y Director del centro penal donde laboraban en dicho momento, informando el ascenso correspondiente a la clase de puesto de Jefe de Seguridad, en dicho oficio también se hacía la observación de las fechas que comprendían el período de prueba el cual debía ser aplicado por el jefe inmediato del funcionario. Empero, dichas evaluaciones no fueron recibidas en este departamento en la fecha indicada, por lo que la omisión del documento de aprobación del periodo de prueba se deduce que fue positivo y al no existir el mismo en el expediente personal, se debe dar por realizado el trámite de ascenso en propiedad en la plaza de Jefe de Seguridad.



2.9 Perfil para inspectores, supervisores y jefes de seguridad

Al tratar de ubicar un perfil de los requisitos mínimos para cada puesto se obtuvo respuesta del Área de Gestión y Empleo sobre este tema, sobre lo cual según correo electrónico de la señora Raquel Fajardo de fecha 03-11-2016 se nos indicó que el perfil policial que existe es para vigilante de primer ingreso, nuestro estudio se basa en denuncia sobre nombramiento de Inspectores, Supervisores y Jefes por lo cual el perfil existente no aplica.

Como ya se indicó al comparar los predictores de cada concurso se evidenció que cambiaron en cada concurso en porcentajes y algunas veces en el mismo requisito a evaluar.

A pesar que se demostró por parte de del Área de Gestión y empleo que todo fue avalado por el Consejo de personal esta Auditoria considera conveniente recomendar se creen perfiles para cada puesto de modo que establezcan los predictores a utilizar –uniformemente- para los concursos posteriores.

2.10 Seguimiento de recomendaciones

Mediante Informe DFOE-PG-IF-05-2013, del Informe de Auditoría de Carácter Especial sobre el Proceso de Reclutamiento y Selección del Vigilante Penitenciario del Ministerio de Justicia y Paz, la Contraloría General de la Republica emite 18 disposiciones asociadas al tema objeto de estudio. De la revisión de documentos de respaldo de su atención, oficios MJP-785-08-2013; DGAU-077-2013 Y CS-236-2013, se determina que el ente Contralor registra como atendidas todas las disposiciones con excepciones de la 4.11 y la 4.15 que registra en proceso, el detalle se presenta en el **Anexo N° 3**.

No obstante lo anterior, considerando su relación con el objeto de la denuncia, resulta importante recordar lo señalado por la Contraloría General de la República en el Informe de cita:

Personal asignado al proceso: La cantidad de personal técnico y administrativo para hacerle frente a ese proceso, por la cantidad de tareas que demanda, podría ser insuficiente provocando que éste se vuelva un poco lento.

Calidad del proceso: El reclutamiento y selección de personal es el conjunto de actividades diseñado para atraer candidatos calificados a una organización, y está considerado como una de las actividades estratégicas de la entidad.

El desafío principal del reclutamiento de personal es agregar valor a la organización y a las personas.

En el presente estudio se comprobó que actualmente el proceso de reclutamiento y selección del vigilante penitenciario carece de varios requerimientos fundamentales que facilitan la tarea de seleccionar candidatos idóneos, los cuales seguidamente se señalan.

Oferta de servicios: La oferta de servicios debe contener información esencial de la persona que está ofreciendo sus servicios, para ello se deberá tener el debido cuidado en la información que se solicita, y de que no se omitan datos relevantes.

El documento denominado "oferta de servicios", utilizado en el Ministerio para la contratación del vigilante penitenciario, no contiene información sobre algunos datos relevantes de los postulantes, a efecto de conocer con detalle desde un primer momento quien es la persona que está ofreciendo sus servicios, ya que omite información sobre habilidades y conocimientos, incluso no tiene preguntas sobre cuáles son los motivos que inducen al aspirante a formar parte de ese cuerpo policial, sus aspiraciones y la opinión que le merece la actividad a la que está aplicando. Situación que dificulta conocer si los motivos o razones y capacidades del aspirante son los indicados para el desempeño del puesto; ya que se omite la entrevista, lo que puede venir a limitar que este instrumento sea aprovechado como un insumo útil, para poder efectuar un análisis integral sobre la idoneidad del aspirante.

Entrevista personalizada: La entrevista personal se considera una de las pruebas primordiales en todo proceso de selección, el objetivo es establecer una primera relación personal con el aspirante, verificando así su competencia para el puesto de trabajo que se le está ofreciendo. A su vez el entrevistador observa las cualidades del candidato y lo considerará según el perfil que esté buscando.



Uno de los objetivos de la entrevista personal es dar información al entrevistado sobre cómo es la entidad y el puesto de trabajo. Dicha prueba permite valorar integralmente a las personas, en sus competencias, en sus personalidades y en su forma de relacionarse, observando los atributos que cada uno de ellos tiene.

En el Ministerio de Justicia no se realizan entrevistas personalizadas a los aspirantes a vigilantes penitenciarios, sino que se efectúa la aplicación de un formulario en donde se declara bajo juramento que la información ahí brindada es cierta.

Pese a que ese mecanismo ha permitido seleccionar los aspirantes, lo conveniente es que se complemente con una entrevista, mediante la cual se corrobore lo indicado en dicho formulario y se mejore con mayores elementos de juicio sobre la idoneidad del aspirante.

Investigación de vida y costumbres: En el reclutamiento y selección del vigilante penitenciario del MJP, no a todos los aspirantes se les efectúa la investigación de vida y costumbres; contraviniendo lo que se establece en el procedimiento "*Proceso actual de Reclutamiento y Selección de Vigilantes Penitenciarios*".

Pruebas físicas: Las pruebas físicas que se les realizan a los aspirantes a vigilantes penitenciarios no están contempladas en un procedimiento acorde con las características del perfil policial que requiere el Ministerio, por lo que se desconoce si las que se efectúan son las que se requiere para ese puesto.

Tampoco se realiza, ni se solicita en todos los casos, exámenes de sangre en los cuales se pueda comprobar el nivel de lípidos, lo que podría estar ocasionando que a la población oferente se apliquen las pruebas físicas sin estar en las condiciones óptimas, exponiéndose a sufrir lesiones.

Adicionalmente, se revisaron los parámetros incluidos en la prueba física que se hace a los aspirantes a vigilante penitenciario, para lo cual se tomó como base lo establecido por el Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER), entre los cuales está la prueba Cooper, que verifica la resistencia aeróbica de la persona; la capacidad anaeróbica; la resistencia abdominal; y finalmente la prueba de resistencia muscular.

Conforme con los documentos localizados en los expedientes de personal, así como con la entrevista realizada al preparador físico encargado de elaborar las pruebas a los aspirantes a vigilante penitenciario; se les realizan, tanto a hombres como a mujeres, las pruebas indicadas por el ICODER, pero con algunos aspectos que varían los parámetros establecidos por ese Instituto.

Además, las pruebas no se respaldan en estándares oficiales debidamente aprobados, dado que no responden a un perfil de policía penitenciario previamente definido, ya que están basadas en un perfil discontinuado. Como fue mencionado inicialmente, tampoco existe un procedimiento debidamente aprobado, que contenga cada prueba y además no se cuenta con los recursos necesarios para efectuarlas.

La prueba física constituye un parámetro indispensable, que permite medir la condición física general de los individuos. Ésta permite evaluar la capacidad aeróbica, capacidad anaeróbica, resistencia, fuerza muscular y abdominal, por tanto valoran su condición desde esos ámbitos. Sin embargo, efectuarse con parámetros distintos a los generalmente establecidos, podría estar afectando la selección de candidatos idóneos.

Sistema automatizado para el proceso: Como se puede observar la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, no cuenta con un sistema automatizado que facilite las labores del proceso de reclutamiento y selección del vigilante penitenciario, sino que la mayoría de los procedimientos se llevan manualmente; situación que puede limitar el manejo de grandes volúmenes de datos, necesarios para la toma de decisiones y la implementación de soluciones para la prestación de servicios ágiles.

Al no optimizar la integración, uso y estandarización de sus sistemas de información de manera que se identifique, capture y comunique, en forma completa, exacta y oportuna la información que sus procesos requieren e incorporar aspectos de control y seguridad, se podría estar afectando una serie de factores que inciden directamente al proceso de reclutamiento y selección, entorpeciendo la agilidad de este como un todo. Sin embargo, como fue mencionado por el encargado, se están haciendo esfuerzos para poner un sistema para el proceso, pero aún la situación permanece igual.

Procedimientos del proceso: Pese a que se han elaborado procedimientos para el proceso del reclutamiento y selección de la policía penitenciaria por parte de la Dirección de Recursos Humanos, estos no están completos ni contemplan las tres fases de ese proceso.

Fue suministrado a la Contraloría un formulario denominado "Formulario SIGI 000X F3 Manual del Sistema Integral de Gestión Institucional", cuya ficha del proceso corresponde al Reclutamiento de Personal Policial, el cual describe los pasos que se realizan desde la presentación de la oferta hasta que se culmina con la lista de elegibles. Dicho formulario indica que fue elaborado por la Dirección de Recursos Humanos el 31 de agosto de 2011, y revisado por la oficina de Planificación Institucional, pero no señala fecha de revisión, ni consta su aprobación. Adicionalmente, se agrega una descripción de tareas relacionadas con algunas de las pruebas que se efectúan a los aspirantes, como lo son el estudio de antecedentes, la evaluación psicológica con fines



laborales y la valoración médica; pero sobre las tareas relacionadas con la evaluación física no se adjunta lo correspondiente.

Todas las tareas que se mencionan en los procedimientos entregados, corresponden a lo que realiza la oficina de Recursos Humanos, pero ninguno hace referencia a los procedimientos relacionados con la Escuela de Capacitación, ni con el Centro de Atención Institucional.

Adicionalmente fue suministrado el documento denominado "Proceso actual de Reclutamiento y Selección de Vigilantes Penitenciarios", en el cual se observa que la parte correspondiente a Recursos Humanos contiene once (11) etapas, el cual estaría sujeto a los cambios que se están efectuando producto de la implementación del nuevo perfil policial. (...).

Al respecto, según el acuerdo de la sesión extraordinaria Nro. 005-2012, del Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria, celebrada el 24 de octubre de 2012, ya citado, se comisiona al "Director de Recursos Humanos para que presente un compendio de instrumentos a utilizar en la Dirección de Recursos Humanos para el proceso de Reclutamiento y selección."

En atención a lo señalado y considerando que en esa misma sesión, se nombraron seis comisiones más, cada una con responsabilidades relacionadas con la actualización de procedimientos y herramientas para la aplicación del nuevo perfil policial, fue solicitado al Viceministro de Gestión Estratégica, en su calidad de Presidente del Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria, entre otros, que informara sobre el porcentaje de avance de la aplicación del nuevo perfil aprobado, así como el de las siete comisiones nombradas; a una de ellas le corresponde la actualización de las herramientas del proceso, sin embargo, aun cuando se remitieron recordatorios, no fue posible obtener la respuesta a este oficio, a la fecha de finalización del presente estudio.

De las conclusiones a que llega el ente contralor se cita:

Existen debilidades relacionadas con (...) También se señalan aspectos relacionados con la calidad y efectividad del proceso; específicamente, ausencia de requerimientos fundamentales que facilitan la selección de candidatos idóneos, como la entrevista, exámenes médicos y físicos; no se han modificado algunos de los procedimientos utilizados para ajustarlos al nuevo perfil policial. (...). En lo relativo al Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria, se presentan ausencias de sus integrantes de manera reiterada y no existe un adecuado control en la calidad de las actas. La normativa interna (procedimientos, manuales, entre otros) que regula el proceso de reclutamiento y selección del vigilante penitenciario, no está debidamente aprobada por el órgano competente. Se carece de un sistema que integre la información generada por las distintas unidades involucradas en ese proceso. Finalmente, existe normativa que presenta algunas inconsistencias que debe ser revisada.

El reclutamiento y selección del vigilante penitenciario en el MJP, presenta debilidades en las fases del proceso que podrían afectar la contratación de este personal, de acuerdo con las necesidades institucionales.

Para la determinación de necesidades del personal policial penitenciario, se utiliza un procedimiento que no está formalmente establecido, el cual no tiene sustento en una planificación estratégica, táctica y operativa de este importante recurso humano.

Existen aspectos en la coordinación entre las unidades que participan en el proceso de selección del vigilante penitenciario, que no permiten que se aprovechen conocimientos y experiencias de los funcionarios encargados, lo que podría incidir en la mejor selección, ubicación y adaptación de este personal.

Para la selección de candidatos se comprobó la ausencia de requerimientos fundamentales ya que no se ha puesto en práctica el perfil actualizado, se omite la entrevista con el aspirante al puesto, no a todos los candidatos se les efectúa la investigación de antecedentes de vida y costumbres, algunas pruebas médicas y las físicas no se ajustan a los parámetros oficiales, por lo que se pueden estar seleccionando candidatos no idóneos o no calificados.

Lo citado en párrafos anteriores reviste de importancia al considerar que no obstante se han señalado como cumplidas las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República, que si bien se circunscriben al proceso de nombramiento de vigilantes penitenciarios, resultan de aplicación y están estrechamente relacionadas con los resultados del presente estudio, los cuales evidencian deficiencias asociadas a la calidad del proceso, a la formalización de los procedimientos del proceso, a las pruebas que deben practicarse a los aspirantes, a la existencia de un sistema automatizado para el proceso, entre otros, resulta pertinente retomarlas y atenderlas.



3. CONCLUSIONES

De la información recopilada de los concursos considerados en el estudio, no se determina evidencia de los supuestos nombramientos de "de boca", a "dedo", y por escrito, de personas que no cumplen los requisitos para ocupar los cargos de Inspector, Supervisor y Jefe de Seguridad.

Tampoco se evidencia que en algunos casos, de acuerdo a intereses particulares, los nombramientos no siguen el procedimiento establecido en la Institución, ni que se nombre a "dedo" sin abrir el concurso respectivo.

No se localizó evidencia de la adecuación de requisitos, según lo señalado en la denuncia.

No obstante lo anterior, el reclutamiento, selección y nombramiento de inspectores, supervisores y jefes de seguridad, evidencia debilidades en el proceso que podrían afectar su contratación, mismo que no se encuentra formalmente establecido y oficializado.

Existen aspectos en la coordinación entre el Departamento de Recursos Humanos, la Dirección de Policía Penitenciaria y el Consejo de Personal, que participan en el proceso de reclutamiento y selección de los inspectores, supervisores y jefes de seguridad, que no están claramente definidos y comunicados.

Como lo señaló el ente contralor en su informe del año 2013, existen debilidades relacionadas con la calidad y efectividad del proceso; específicamente, ausencia de requerimientos fundamentales que faciliten la selección de candidatos idóneos, como el examen psicológico; no se cuenta con un perfil para cada uno de los puestos revisados y se carece de un sistema que integre la información generada por las distintas unidades involucradas en ese proceso. Lo anterior facilita los hallazgos determinados en relación a los predictores utilizados en los diferentes concursos y la no atención de disposiciones asociadas como lo es la evaluación del período de prueba y la aplicación de las pruebas psicológicas.

4. RECOMENDACIONES

En razón de las situaciones señaladas por esta Dirección, en el presente estudio y con la finalidad de que las mismas sean consideradas, se plantean las siguientes recomendaciones:

AL DESPACHO DE LA MINISTRA

1. Girar instrucciones al Departamento de Recursos Humanos para que en coordinación con la Dirección de Policía Penitenciaria y el Consejo de Personal se revisen las competencias, funciones y responsabilidades asociadas a cada unidad, en el proceso de reclutamiento, selección y nombramiento de inspectores, supervisores y jefes de seguridad, para que éstos sean definidos y comunicados. Ver punto 2.2.
2. Girar instrucciones al Departamento de Recursos Humanos para que en coordinación con la Dirección de Policía Penitenciaria, se proceda a la revisión, formalización y divulgación del proceso de reclutamiento, selección y nombramiento de inspectores, supervisores y jefes de seguridad. Ver punto 2.3.
3. Instruir al Departamento de Recursos Humanos sobre la obligación -del personal encargado- de foliar los expedientes de los concursos. Ver punto 2.4.
4. Instruir al Departamento de Recursos Humanos y a la Dirección de Policía Penitenciaria sobre la obligación de vigilar el fiel cumplimiento de los procedimientos establecidos para los concursos de antecedentes para promover ascensos en propiedad en el área de seguridad. Ver punto 2.6.
5. Girar instrucciones al Departamento de Recursos Humanos para que en coordinación con la Dirección de Policía Penitenciaria, se proceda al diseño e implementación de las pruebas psicológicas, en



cumplimiento a lo establecido en el Artículo 21, Inciso c del Reglamento General de Policía Penitenciaria. Ver punto 2.6.

6. Girar instrucciones al Consejo de Personal a fin de poner a derecho, en el menor tiempo posible, el registro de las actas en los libros autorizados para tal fin. Ver punto 2.7.
7. Instruir al Departamento de Recursos Humanos y a la Dirección de Policía Penitenciaria, sobre la obligación de vigilar el fiel cumplimiento de lo establecido en el Artículo 25- Periodo de Prueba, del Reglamento General de Policía Penitenciaria. Ver punto 2.8.
8. Girar instrucciones al Departamento de Recursos Humanos para que en coordinación con la Dirección de Policía Penitenciaria, se proceda a la creación de un perfil para los puestos de Inspector, Supervisor y Jefe de seguridad que se ajusten a las necesidades de la Institución, se proceda a su oficialización y divulgación. Ver punto 2.9.
9. Girar instrucciones al Departamento de Recursos Humanos para que en coordinación con la Dirección de Policía Penitenciaria, se proceda al establecimiento de los predictores para cada puesto, se proceda a su oficialización, divulgación y se vigile su consideración en los concursos. Ver punto 2.9.
10. Instruir al Departamento de Recursos Humanos sobre la importancia de retomar y atender en forma adecuada, las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República en el informe del año 2013, no obstante se han señalado como cumplidas y que si bien se circunscriben al proceso de nombramiento de vigilantes penitenciarios, resultan de aplicación y están estrechamente relacionadas con los resultados del presente estudio. Ver punto 2.10.
11. Informar a esta Auditoría en un plazo no mayor a 30 días, de un cronograma dispuesto para la atención de las recomendaciones emitidas.



ANEXO N° 1

MARCO LEGAL

1. Constitución Política de la República de Costa Rica del 07-11-1949.
2. Ley N° 8292, Ley General de Control Interno del 31-07-2002.
3. Ley N°7410, Ley de Policía, Sección VIII, de la policía penitenciaria, art. 31 competencias.
4. Decreto Ejecutivo N° 26095-J, Reglamento Autónomo del Ministerio de Justicia, del 30-05-1997 y sus modificaciones.
5. Decreto N° 34695-J. Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Dirección General de Auditoría del Ministerio de Justicia. Gaceta N° 163 del 25-08-2008.
6. Decreto N° 26061-J, Reglamento General de la Policía Penitenciaria, Capítulo IV, Artículos 21 al 25.
7. Decreto Ejecutivo N° 21 del 14-12-1954, Reglamento al Estatuto del Servicio Civil.
8. Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (NGASP, R-DC-64-2014).
9. Normas de control interno para el Sector Público (R-CO-2-2009-CO-DFOE del 26-01-2009), emitido por la Contraloría General de la República, Gaceta N° 26 del 06-02-2009.
10. Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, R-DC-119-2009 del 16-12-2009 emitido por la Contraloría General de la República, Gaceta N° 28 del 10-02-2010.



ANEXO N° 2

DETALLE DE LOS CASOS IDENTIFICADOS EN LOS EXPEDIENTES DE LOS ASPIRANTES

#	CÉDULA	NOMBRE	# PUESTO	UBICACIÓN	NOTA	OBSERVACIONES	ACLARACIONES
3	5-0294-0414	Chaves Barahona Harry	107246	Reforma	85	Según RH su ascenso fue el 16-06-2012. Según expediente de personal folios 174,173, 172, se nombra su ascenso a partir de 16-08-2014, también se adjunta acción de personal folio 140 con ascenso como Inspector rige a partir de 16-06-2012	En fecha 16-06-2012 el señor Chaves Barahona fue ascendido a la clase de puesto de Inspector Penitenciario en razón del Concurso de Antecedentes N° 01-2011. En expediente personal en el folio 130 se encuentra la orden de movimiento para realizar dicho ascenso en propiedad, en el folio 140 se encuentra la acción de personal del movimiento en mención. En fecha 16-07-2014, se procede a realizar orden de movimiento para proceder con ascenso en propiedad a la clase de puesto de Supervisor Penitenciario (folio 174) en virtud de que el servidor vuelve a participar en el Concurso de Antecedentes N° 02-2012. Se debe aclarar que si bien es cierto la acción de personal (folio 172) indica fecha de rige 16-08-2014, lo es también que, en el apartado de Observaciones de dicha acción de personal se aclara que el ascenso en propiedad rige a partir del 16-07-2014. Se aplica en ese momento en razón de que por cortes de fecha del sistema de pagos no se logró incluir en la fecha correspondiente siendo que efectivamente el reconocimiento económico se hace desde la fecha indicada en las observaciones mediante el concepto de "pago por asociación de otros ingresos". En certificación enviada por esta Dirección a la Auditoria Interna, se indica en la hoja de Participantes Clase Inspector Penitenciario Concurso N° 01-2011, línea 18, que el señor en mención fue ascendido en fecha 16-06-2012 y en la hoja de Participantes Clase Supervisor Penitenciario Concurso de Antecedentes N° 02-2012 línea 16, se indica que fue ascendido en fecha 16-07-2014 después de estar pendiente de análisis por la Dirección de la Policía Penitenciaria indicado en la casilla de observaciones.



#	CÉDULA	NOMBRE	# PUESTO	UBICACIÓN	NOTA	OBSERVACIONES	ACLARACIONES
9	2-0604-0747	Ulate Angulo José Mario	2991	CAI Adulto Joven	71.86	Según RH está pendiente de Nombrar. Según expediente de personal folio 149 fue nombrado Supervisor a partir de 01-10-2014	Según lo indica expediente personal en su folio 147, se confecciona orden de movimiento para realizar ascenso en propiedad a la clase de Supervisor Penitenciario a partir del 22-09-2014, a raíz del Concurso de Antecedentes N° 01-2014. En el folio 149 la acción de personal fue realizada con fecha rige 01-10-2014 por las fechas de corte del sistema de pagos siendo que efectivamente el reconocimiento económico se hace desde la fecha indicada en las observaciones de la acción de personal, a saber, 22-09-2014, mediante el concepto de "pago por asociación de otros ingresos". En certificación emitida por esta Dirección el señor Ulate Angulo José Mario, forma parte del registro de elegibles para la clase de Jefe de Seguridad en razón de la participación en el Concurso de Antecedentes N° 01-2015. El mismo está pendiente de ascender en propiedad ya que como se indica en el oficio DGIRH-POE-1667, está en la etapa de tramitación de ascensos el cual depende de la existencia de plazas vacantes para tal efecto.
10	3-0394-0373	Cerdas Flores Jonathan	2998	CAI Reforma	86.5	Según RH fue ascendido el 16-06-2013. Según acción de personal folio 111, se nombra como Oficial de guardia a partir de 16-06-2013. Según folio 113 fue nombrado Inspector a partir de 16-08-2013, no tiene acción de personal por este nombramiento	Según expediente personal en folio 109, se confecciona acción de personal referente al ascenso en propiedad a la clase de puesto de Inspector Penitenciario, con fecha rige 16-08-2013 y el folio 111 muestra el ascenso en propiedad a la clase de Oficial de Guardia con fecha rige 16-06-2013. Después de revisado el expediente se determina que las acciones de personal y otros documentos concernientes a los movimientos como Oficial de Guardia e Inspector Penitenciario, no se archivaron en orden, de ahí que está archivado primero el ascenso en propiedad como Inspector Penitenciario y posteriormente el ascenso como Oficial de Guardia.



#	CÉDULA	NOMBRE	# PUESTO	UBICACIÓN	NOTA	OBSERVACIONES	ACLARACIONES
11	2-0457-0457	Zuñiga Chavarría Hermes	3205	CAI PZ	79.25	Según RH fue nombrado a partir del 16-06-2012, Según expediente de personal folio 174 fue nombrado Supervisor a partir del 16-11-2013 (folio 167). Según folio 149 se asciende como Inspector a partir de 16-06-2012.	Se procede a realizar ascenso en propiedad a la clase de Inspector Penitenciario, a partir del 16-06-2012, se confecciona acción de personal con dicho ascenso según folio 149 del expediente personal. Posteriormente el señor Zuñiga Chavarría Hermes es ascendido a la clase de Supervisor Penitenciario el 16-11-2013, lo cual se puede constatar en el folio 167 con acción de personal confeccionada con dicho movimiento. El folio 174 se refiere a oficio en el cual se le comunica al interesado el ascenso aplicado como Supervisor. En certificación emitida por esta Dirección, se indica los movimientos del funcionario de manera cronológica.
13	2-0330-0187	Rodriguez López José Francisco	59907	CAI Reforma	92.5	Según Rh fue nombrado el 16-07-2014, estaba pendiente de análisis. Según expediente de personal folio 399 fue nombrado supervisor a partir de 16-08-2014	El señor Rodríguez López José Francisco, participa en el Concurso de Antecedentes N° 02-2012 para la clase de puesto de Supervisor Penitenciario, en el cual la Dirección de la Policía Penitenciaria en su momento solicitó posponer el ascenso mientras realizaban un análisis. Posteriormente por medio del oficio DPP-980-2014 solicita realizar el ascenso al señor Rodríguez López el cual se realiza con fecha rige 16-07-2014, así se puede ver en el expediente personal según folios 399 y 400. En la acción de personal se indica fecha de rige 16-08-2014, pero en el apartado de Observaciones de dicha acción de personal se aclara que el ascenso en propiedad rige a partir del 16-07-2014, siendo que efectivamente el reconocimiento económico se hace desde la fecha indicada en las observaciones mediante el concepto de "pago por asociación de otros ingresos"



#	CÉDULA	NOMBRE	# PUESTO	UBICACIÓN	NOTA	OBSERVACIONES	ACLARACIONES
15	1-0639-0970	Esquivel Badilla Martín	366736	CAE Adulto Joven	100	Según RH pendiente de análisis no se recomienda nombrar por no aceptar ubicación en otro centro penal según oficio #660 del 22-05-2013. Según expediente de personal folio 350 se nombró Jefe de Seguridad a partir de 01-10-2014	Al señor Esquivel Badilla Edwin Martin, la Dirección de la Policía Penitenciaria indica que no recomienda en su momento el ascenso en propiedad en razón de lo externado por el mismo funcionario, que refirió que por problemas de salud no aceptaría otro central penal que no fuera el CAI San José. Posteriormente y según oficio DPP-1324-2014, se propone el ascenso de varios funcionarios en diferentes clases de puesto por estarlo en el registro de elegibles, incluido el señor Esquivel Badilla con fecha rige 22-09-2014 (ver folios 345 y 350 de expediente personal). En la acción de personal se indica fecha de rige 01-10-2014, pero en el apartado de Observaciones de dicha acción de personal se aclara que el ascenso en propiedad rige a partir del 22-09-2014. Se aplica en ese momento en razón de que por cortes de fecha del sistema de pagos no se logró incluir en la fecha correspondiente siendo que efectivamente el reconocimiento económico se hace desde la fecha indicada en las observaciones mediante el concepto de "pago por asociación de otros ingresos"



ANEXO N° 3

**INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL VIGILANTE PENITENCIARIO DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ
DFOE-PG-IF-05-2013**

DISPOSICIONES		
4.1	Con fundamento en lo expuesto y de conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política y los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428, se giran las siguientes disposiciones las cuales son de acatamiento obligatorio y deberán ser cumplidas dentro del plazo conferido para ello, por lo que su incumplimiento injustificado constituye causal de responsabilidad administrativa, civil o penal, según corresponda.	N/A
4.2	Este Órgano Contralor se reserva la posibilidad de verificar, por los medios que considere pertinentes, la efectiva implementación de las disposiciones emitidas, así como de valorar la aplicación de los procedimientos administrativos que correspondan, en caso de su incumplimiento injustificado.	N/A
A LA DRA. ANA ISABEL GARITA VÍLCHEZ, MINISTRA DE JUSTICIA Y PAZ, O QUIEN OCUPE SU CARGO		
4.3	Establecer los procedimientos a seguir para la planificación de la cantidad de las plazas de vigilante penitenciario, necesarias para atender la seguridad y vigilancia de los centros penitenciarios del país; los cuales deberán ser comunicados a los diferentes actores involucrados en el proceso de planificación de ese recurso humano. Ver puntos del 2.1 al 2.7 y del 2.14 al 2.17 del informe. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 29 de noviembre de 2013, una certificación en donde se indique que ya se establecieron los procedimientos para la planificación de la cantidad de plazas.	En proceso, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.4	Girar las instrucciones a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para que se establezca formalmente la práctica de efectuar la valoración de riesgos para el proceso de reclutamiento y selección de la policía penitenciaria, a efecto de establecer medidas que puedan minimizar los riesgos potenciales a que se encuentra expuesto el proceso. Ver puntos del 2.8 al 2.13 del informe. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013 un oficio en donde se comunique la instrucción girada; y al 29 de noviembre de 2013 una certificación que indique que se estableció formalmente la práctica de la valoración del riesgo de ese proceso.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.5	Ordenar a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos que incorpore en la coordinación que existe entre las unidades que participan en el proceso de reclutamiento y selección del personal penitenciario, los aspectos comentados en los párrafos 2.18 a 2.34 del informe. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio donde se indique la orden girada para el cumplimiento de la disposición.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.6	Girar instrucciones a las Direcciones del Ministerio para que se elimine la práctica de utilizar en forma permanente, personal contratado para puestos de vigilantes penitenciarios en funciones distintas a las que sus plazas delimitan; asimismo, para que se determinen los casos que se encuentren en esas condiciones, a fin de corregirlos en apego a la normativa que rige la materia. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio en donde se indique las órdenes giradas para el cumplimiento de ésta disposición; y al 29 de noviembre de 2013 una certificación en donde se señale que ya se identificaron los vigilantes penitenciarios que se encuentran desempeñando labores distintas para los que fueron contratados y se están ejecutando las acciones correctivas. Ver los párrafos del 2.35 a 2.39 este informe.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.7	Girar instrucciones para que en la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos se realice una revisión del proceso para la selección del vigilante penitenciario, con el propósito de que se subsanen las debilidades, en lo que corresponda, de acuerdo con el nuevo perfil, comentadas en los párrafos 2.40 a 2.68 del informe. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio en donde se indique la orden girada para el cumplimiento de la disposición; y a más tardar al 29 de noviembre de 2013, una certificación de que se efectuó la revisión del proceso y se subsanaron las debilidades encontradas.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.8	Ordenar al Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria, el cumplimiento del acuerdo tomado en la sesión extraordinaria Nro. 005-2012 del 24 de octubre del 2012, de ese órgano, donde se nombran varias Comisiones para ajustar las herramientas y procedimientos que requiere el nuevo perfil del vigilante penitenciario; a fin de que sea aplicado según los requerimientos establecidos. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio donde se indique que se giró la orden solicitada al Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria. Ver puntos del 2.69 al 2.74 del informe.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.9	Ordenar a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos para que se implemente un sistema automatizado para el proceso de reclutamiento y selección del vigilante penitenciario, en coordinación con el Departamento de Informática, a fin de que se subsane lo señalado en los puntos 2.75 al 2.84 del informe. Remitir a esta Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio en donde se indique la orden girada.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015



4.10	Girar instrucciones para que en las Direcciones de Gestión Institucional de Recursos Humanos, la Escuela Nacional de Capacitación de la Policía Penitenciaria, y el Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria, se archive de acuerdo con lo establecido en la normativa interna aplicable y en la Ley del Sistema Nacional de Archivos, la documentación que se lleva en los expedientes en esas dependencias, y los expedientes guarden un orden conforme al procedimiento que se sigue. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio en donde se indique que ya se giraron las instrucciones. Ver los párrafos del 2.85 al 2.92 y del 2.138 al 2.139 del informe.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.11	Instruir a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos para que se realice una revisión de los procedimientos elaborados para el reclutamiento y selección del vigilante penitenciario, con el propósito de verificar que estén formalmente establecidos, contengan todas las fases de ese proceso, y se encuentren reunidos en un manual debidamente aprobado y comunicado a los funcionarios responsables de cumplir con dichos procedimientos. Ver puntos 2.63 al 268 y del 2.93 al 2.100 del informe. Remitir a esta Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio en donde se indiquen las instrucciones giradas; y a más tardar al 28 de febrero de 2014, una certificación de que se elaboró el manual, fue aprobado y comunicado a los funcionarios responsables del proceso.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.12	Instruir a la Dirección de Gestión Institucional de Recursos Humanos para que se establezca la suscripción de un convenio o contrato de estudio entre el Ministerio y los nuevos funcionarios aspirantes a vigilante penitenciario que reciban el curso básico policial. Ver los puntos 2.101 al 2.102 del informe. Remitir a esta Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio en donde se indique que la instrucción fue girada para dar cumplimiento a esta disposición; y al 29 de noviembre de 2013, una certificación de que ya está establecida la suscripción del convenio o contrato de estudio señalado en esta disposición.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.13	Instruir al Director de la Policía Penitenciaria, para que los vigilantes penitenciarios, de ingreso anterior a noviembre 2005, que no cuentan con el Curso Básico Policial, lo reciban, con el propósito de no dejar desprovisto a ese personal de los conocimientos básicos de ese curso. Ver los puntos 2.103 al 2.107 del informe. Remitir a esta Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio en donde se indique que la instrucción fue girada para dar cumplimiento a esta disposición; y a más tardar al 29 de noviembre de 2013, una certificación que indique que se programaron las actividades para dar cumplimiento con la capacitación del personal pendiente de recibir el curso básico policial.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.14	Ordenar al Viceministro de Gestión Estratégica se cumpla con lo establecido en los artículos 25 y 117 del Reglamento General de la Policía Penitenciaria, en lo que respecta al nombramiento interino del vigilante penitenciario, el período de prueba y su posterior nombramiento en propiedad, a la luz de lo que establece el artículo 69 de la Ley General de Policía. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio donde se indique que se giró la orden para el cumplimiento de la disposición. Ver puntos del 2.108 a 2.114 del informe.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.15	Girar instrucciones para que se revise y corrija, en lo que corresponda, lo establecido en los artículos 21 y 115 del Reglamento General de la Policía Penitenciaria, de acuerdo con lo indicado en el artículo 65 de la Ley General de Policía, por cuanto en dicha normativa se establecen requisitos diferentes, en cuanto al nivel académico aprobado por el aspirante a vigilante penitenciario. Asimismo, revisar lo establecido en los artículos 25 y 117 del citado Reglamento, en lo que respecta al período de prueba de los aspirantes y lo correspondiente a los responsables del trámite del nombramiento de esos funcionarios. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio en donde se señale que se giraron las instrucciones solicitadas; y a más tardar al 31 de marzo de 2014, una certificación donde se indique que ya se hicieron las modificaciones al Reglamento General de la Policía Penitenciaria, para dar cumplimiento a esta disposición. Ver puntos 2.115 al 2.118 del informe.	En proceso, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.16	Ordenar que se corrija el artículo 68 del Reglamento General de la Policía Penitenciaria, de conformidad con lo señalado en el acuerdo tomado en el artículo siete de la sesión ordinaria 01-99 del 17 de febrero de 1999 del Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio en donde se indique que se giró la orden solicitada. Ver puntos 2.119 al 2.120 del informe.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.17	Ordenar a los miembros del Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria que cumplan con su deber de asistencia a las sesiones de dicho Consejo, conforme lo señalado en el artículo 54 de la Ley General de Policía. Remitir a la Contraloría, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio en donde se indique que se giraron las órdenes para el cumplimiento de la disposición. Ver punto 2.121 al 2.132 del informe.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015
4.18	Instruir al Presidente del Consejo de Personal de la Policía Penitenciaria para que la información de las actas de ese Consejo, se lleven en atención al ordenamiento jurídico aplicable, con el fin de que su redacción, contenido y archivo, sustenten el proceso de toma de decisiones de actos administrativos y den certidumbre de lo conocido, deliberado y decidido en cada sesión. Ver lo comentado en los puntos 2.133 al 2.137 del informe. Remitir a la Contraloría General, a más tardar al 30 de setiembre de 2013, un oficio donde se indique que se emitió la instrucción solicitada para el cumplimiento de la disposición.	Cumplida, según Oficio DFOE-SD-0266 del 23-01-2015