



# BOLETÍN DE PRENSA

26 de agosto de 2010

## CONTRALORÍA SEÑALA DEFICIENCIAS EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE POLICÍAS

El Área de Servicios Públicos Generales, Ambientales y Agropecuarios, de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General, emitió el Informe Nro. [DFOE-PGAA-IF-19-2010](#) del 16 de agosto de 2010, relacionado con los procedimientos, actividades y acciones que se ejecutan en el **Ministerio de Seguridad Pública** en relación con el **proceso de reclutamiento y selección del personal policial**.

Los hallazgos principales de dicho informe se pueden resumir así:

- La falta de **estudios u otro tipo de evidencia formal** que determine la cantidad requerida de policías así como la estimación y distribución geográfica, se constituye en una importante limitante para la **adecuada planificación estratégica, táctica y operativa de este importante recurso humano**.
- En el proceso de reclutamiento y selección del personal policial se detectó una **ausencia de un perfil formalizado que contemple las características idóneas del personal policial requerido actualmente en nuestro país**. Asimismo, el Departamento de Recursos Humanos del Ministerio **no cuenta con el personal ni los recursos materiales** adecuados para atender las diferentes actividades del citado proceso, lo que implica que algunas de estas actividades a veces son realizadas por personal policial.
- Existen problemas en los **sistemas de información**, atinentes al manejo de datos por medio de hojas electrónicas y no por otros medios más adecuados y seguros, así como el uso de instrumentos para recopilar la información que propician un **riesgo en la manipulación, confiabilidad y seguridad de los datos** que deben fluir en dicho proceso.

**DISPOSICIONES:** El **Ministro de Seguridad Pública** debe realizar un estudio técnico sobre la **necesidad real del recurso humano policial** a fin de lograr una **distribución equitativa de este recurso a nivel nacional**, según los requerimientos específicos de las diferentes regiones del país. La **Dirección de Recursos Humanos** debe definir el **perfil idóneo** que debe considerarse para la contratación de un policía.