



**MSP-DM-AG-842-2022**  
17 de noviembre del 2022

Señor  
Daniel Calderón Rodríguez  
**VICEMINISTRO DE UNIDADES REGULARES**

Asunto: Documento de advertencia 02-046-2022 AD/AEE, sobre *Presuntas irregularidades en el pago de incentivo de instrucción en la Dirección de Programas Policiales Preventivos*.

Estimado Señor:

Como parte del servicio de advertencia que brinda esta Auditoría General, de conformidad con las competencias otorgadas en el artículo 22, inciso d) de la Ley General de Control Interno, nos permitimos informarle lo siguiente.

Esta instancia fiscalizadora recibió confidencia referente a presuntas irregularidades en el pago del incentivo salarial de instrucción a una persona servidora policial, destacada en la Dirección de Programas Policiales Preventivos.

Al respecto se determinó que la persona servidora a la que hace referencia la denuncia ocupa el puesto 78206, de la clase Agente II de la Fuerza Pública, destacada en la Dirección de Programas Policiales Preventivos, con el cargo de Agente de Programas Preventivos; y al momento de nuestra revisión, setiembre 2022, no se le había realizado cambio de funciones, a pesar de que desde octubre del 2021 fue declarada "no idónea permanentemente" para ejercer ese cargo.

Al respecto se verificó que la persona en estudio fue declarada no idónea de manera permanente para la función de Agente de Programas Preventivos, según estudio realizado por el Departamento de Salud Ocupacional, cuyos resultados constan en el oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DSO-SC-UVM-0427 del 04 de octubre del 2021, suscrito por el Jefe del Departamento de Salud Ocupacional y dirigido a la Jefa del Departamento de Análisis Ocupacional, documento en el cual también se indicó que la persona servidora sólo puede ejecutar los cargos de Agente de Comunicaciones y Agente de Operaciones.

Se determinó que esta recomendación médica fue trasladada por el Departamento de Análisis Ocupacional, al anterior Director de Programas Preventivos, mediante oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-DAO-SGP-2962-2021 del 20 de diciembre 2021.

En atención al oficio en referencia, el citado Director manifestó que debido a que la Dirección no cuenta con cabina de radio para asignarle el cargo de Agente de



Comunicaciones y adicionalmente la persona servidora no cuenta con el curso de operaciones para ubicarla como Agente de Operaciones, se le iban a asignar tareas que incluían, entre otras, elaborar material audiovisual, ayudar en migración de datos, elaborar informes y las actividades establecidas en el Manual de Puestos para un Agente de Programas Preventivos (Oficio MSP-DM-DVURFP-DGFP-DPP-14-2022 del 11 de enero 2022)

Ante esta respuesta, la Jefa del Departamento de Análisis Ocupacional emitió el oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-AO-SGP-176-2022 del 22 de marzo del 2022, mediante el cual resaltó que el hecho de asignarle tareas de la clase Agente de Programas Preventivos, incumple con la recomendación médica emitida por el Departamento de Salud Ocupacional, por lo que le recordó que es responsabilidad de esa Dirección la asignación del cargo y tareas para las cuales es idónea medicamente.

Por lo antes descrito, el Director de Programas Policiales Preventivos respondió al Departamento de Análisis Ocupacional por medio del oficio MSP-DMSP-DVURFP-DGFP-DPPP-334-2022 del 12 de abril 2022, indicando que a la persona en estudio se le asignaron funciones de Agente de Operaciones, sin embargo, no consta documentación sobre notificación de cambio de funciones en esa fecha.

Según consta en documentos suministrados por el Departamento de Análisis Ocupacional, el 25 de mayo del 2022, ese Departamento realizó una sesión de trabajo en la que participó la actual Directora de Programas Policiales Preventivos, con el objetivo de verificar, entre otros, el caso de la persona servidora que nos ocupa. Como resultado de la reunión, la Directora emitió el oficio MSP-DM-DVURFP-DGFP-DPPP-506-2022 del 25 de mayo 2022, informando al Departamento de Análisis Ocupacional que la persona funcionaria se ubicaría como Agente de Operaciones.

Por lo anterior, la Jefa del Departamento de Análisis Ocupacional emitió el oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-DAO-SGP-CT-1159-2022 de fecha 20 de junio de 2022 dirigido a la Directora de Programas Policiales Preventivos, indicando que es factible cambiar el cargo del puesto 078206 de la clase "Agente de Programas Preventivos" a la clase "Agente de Operaciones" y además le recuerda la responsabilidad de la Dirección de comunicar por escrito a la persona servidora el cambio de funciones.

Cabe mencionar, que esta Auditoría verificó que no se le realizó en esa fecha el cambio de funciones a la persona servidora en estudio, aunque el Departamento de Análisis Ocupacional se lo indicó a la Directora de Programas Policiales Preventivos.

Ante las condiciones señaladas anteriormente, se consultó a la Directora de Programas Policiales Preventivos sobre las funciones que estaba realizando la persona funcionaria en estudio, quien manifestó que desde el día 18 de abril del 2022, citada persona servidora estaba siendo trasladada de la Oficina de Investigación y Desarrollo, hacia la

**MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA**



Oficina de Operaciones, para realizar funciones como Agente de Operaciones. También señaló que no tenía conocimiento del oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-DAO-SGP-CT1159-2022 del 20 de junio 2022, en el que la Jefa de Análisis Ocupacional le informó que se aprueba el cambio de funciones a “Agente de operaciones”; lo anterior porque no había recibido la comunicación por correo electrónico.

En relación con el incentivo de instrucción, la Directora manifestó que se le continuaba reconociendo porque en esa Dirección todos los funcionarios excepto los de Operaciones, lo reciben y además la persona servidora en estudio no cuenta con el curso de especialización para agente de operaciones y tampoco cumple con el esquema de vacunación completo. Señaló que por ese motivo emitió la “Declaración Jurada para instructores” del 1 de julio 2022, para aprobar el pago de ese incentivo a la persona servidora en estudio, para el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre 2022, documento en cual certifica que la persona servidora realiza funciones de instructor en el Departamento de Prevención Policial Comunitaria.

También agregó que para tener mayor claridad del procedimiento a seguir en cuanto al pago del incentivo de instrucción, antes de emitir la Declaración, solicitó criterio al Departamento de Control y Documentación, mediante oficio MSP-DM-DVURFP-DPPP-646-2022 de fecha 27 de junio de 2022, para confirmar si el cambio de funciones implicaba la supresión de incentivo por instrucción y que la respuesta recibida en oficio MSP-DM-DRH-DCODC-CV-3285-2022 de fecha 28 de junio de 2022, suscrito por el Jefe de ese Departamento, fue que debía esperar a que se cumplieran los siguientes procedimientos:

- “1. Que el Departamento de Análisis Ocupacional emita el informe técnico donde brinda el aval para el cambio de cargo solicitado.*
- 2. Una vez aprobado, notificar a la servidora las funciones que estará realizando en el nuevo cargo.*
- 3. Remitir la notificación anterior (con el recibido de la servidora) a este Departamento para la respectiva actualización.*
- 4. Una vez que el nuevo cargo ha sido actualizado en el Sistema de Recursos Humanos, SIREHU de esta Oficina, la Jefatura deberá coordinar con la Sección de Incentivos y Beneficios, llenar el formulario donde solicite el reconocimiento del plus salarial policial correspondiente a las funciones que realizará la servidora.”*

Posterior a nuestra visita, se verificó que por medio del oficio MSP-DM-DVURFP-DGFP-DPPP-1050-2022 de fecha 03 de noviembre del 2022 la Directora de Programas Policiales Preventivos notificó las nuevas funciones del cargo de “Agente de Operaciones” a la persona ocupante del puesto 78206 y que por medio del oficio MSP-DM-DVURFP-DGFP-DPPP-1051-2022 de fecha 03 de noviembre del 2022, se solicitó a la Sección de Incentivos y Beneficios, la suspensión del 20% del incentivo de instrucción.

**MINISTERIO DE SEGURIDAD PÚBLICA**



Ante las condiciones detectadas, se consultó criterio a la Directora de Recursos Humanos, para aclarar cuál es el procedimiento que debe llevarse a cabo, para los casos en que una persona funcionaria es declarada no idónea y para la supresión del incentivo por instrucción, indicando que el primer paso es que la Jefatura de la persona servidora, debe notificarle el cambio de funciones por escrito y en el mismo acto, notificar al Departamento de Remuneraciones y Compensaciones a partir de qué fecha rige la supresión del incentivo.

Además agregó que cuando el Departamento de Análisis Ocupacional le remitió a la actual Directora de Programas Policiales Preventivos, el oficio MSP-DM-DVA-DGAF-DRH-DAO-SGP-CT-1159-2022 de fecha 20 de junio de 2022, relacionado al cambio de tareas del cargo a “Agente de Operaciones”, la Directora en mención, debió notificar a la persona funcionaria el cambio de responsabilidades, adjuntándole las tareas del nuevo cargo y a la vez debió solicitar la supresión del incentivo por instrucción al Departamento de Remuneraciones y Compensaciones y automáticamente esa instancia se encarga de asignarle los pluses salariales que le corresponden de acuerdo con el nuevo cargo.

Dada la naturaleza del tema que nos ocupa, conviene traer a relación lo que establece la Ley General de Policía en su artículo 92, respecto al reconocimiento del incentivo por instrucción:

*“A los instructores de la Unidad de Policía Comunitaria se les concederá un incentivo por instrucción, el cual consiste en un plus salarial equivalente a un veinte por ciento (20%) del salario base.”*

Además, es oportuno recordar lo que establecen las Normas de Control Interno para el Sector Público, en la norma 2.4 sobre idoneidad del personal, que a la letra dice:

*“2.4 Idoneidad del personal El personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas. Con ese propósito, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales”*

En este punto es oportuno señalar que, ante el atraso en la asignación de las nuevas funciones a la persona servidora en estudio, la Dirección de Programas Policiales Preventivos corre un riesgo de talento humano<sup>1</sup> que puede tener

<sup>1</sup> Tomado de Guía Técnica para la Formulación y Seguimiento Electrónico de Riesgos, MSP-OPI-GTFSEGR-V.2022.



consecuencias sobre el cumplimiento de los objetivos y los resultados esperados de esa instancia policial. Adicionalmente se presenta a un riesgo financiero<sup>1</sup>, por la probabilidad de que se pague un incentivo salarial que no corresponde, con las posibles consecuencias sobre la eficiencia y transparencia en el manejo de los recursos.

En virtud de las situaciones anteriormente divulgadas, resulta imperativo advertir a su Despacho para que se implementen las acciones correctivas oportunas, para evitar que se presenten condiciones similares en el futuro y prevenir la materialización de los riesgos señalados.

Lo anterior, de conformidad con el artículo 12, inciso b) de la Ley General de Control Interno, sobre los deberes de los Titulares Subordinados que a la letra dice:

*“b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.*

Emitimos el presente Documento de Advertencia, de conformidad con las potestades establecidas para esta Auditoría General en la Ley General de Control Interno 8292, las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público y las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, ambas emitidas por la Contraloría General de la República.

Finalmente, se solicita que se informe de las acciones que se implementen para la atención del aspecto señalado en el presente documento, mediante su incorporación en el Sistema de Gestión de Informes de la Auditoría General.

Atentamente,

Karol Cascante Ramírez  
Auditora Interna a. i.  
**Auditoría General**

SDS/AOB