

**MINISTERIO DE GOBERNACIÓN Y POLICÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DOTACIÓN**



***MECANISMOS DE CONTROL Y SISTEMA DE MONITOREO
REFERIDOS A LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN
INHERENTES AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y
NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL***

Diciembre, 2021



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del
Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

REVISIONES Y APROBACIONES

Versión: 001	Fecha de elaboración: Diciembre de 2021
--------------	---

Elaborado por:		
Área	Nombre del funcionario	Firma
Unidad de Dotación, DGME	Yesenia Naranjo Morales Coordinadora, Unidad de Dotación	

Revisado por:		
Área	Nombre del funcionario	Firma
Gestión de Recursos Humanos, DGME	Lic. Guido Herrera Álvarez Gestor a.i.	

Aprobación por:		
Área	Nombre del funcionario	Firma
Dirección General, DGME	Licda. Raquel Vargas Jaubert. Directora General	
Fecha de aprobación:		

V° B° :		
Área	Nombre del funcionario	Firma
Unidad de Planificación, DGME	MBA. Eugenia Víctor Sánchez	



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

INDICE

INDICE	3
INTRODUCCIÓN:	4
I. ASPECTOS GENERALES	5
1.1 Alcances	5
1.2 Objetivo General	5
1.3 Objetivos Específicos	5
1.4 Referente Normativas	6
II. VALORACIÓN DE RIESGO DE CORRUPCIÓN INHERENTES AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL POLICIAL.	6
2.1 Metodología implementada	7
2.2 Seguimiento al proceso de la Valoración de Riesgos	8
III. MECANISMOS DE CONTROL Y MONITOREO PARA LA VALORACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN INHERENTES AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL POLICIAL.	9



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

INTRODUCCIÓN:

La Contraloría General de la República con base en el informe N° DFOE-PG-IF-00011-2020, de la auditoría de carácter especial relacionado con el proceso de reclutamiento y selección de personal con enfoque de prevención de la corrupción, en la Dirección General de Migración y Extranjería, ha recomendado a la Gestión de Recursos Humanos establecer los mecanismos de control y monitoreo, relacionados con los lineamientos establecidos por la Dirección General de Migración y Extranjería, referidos a la valoración de los riesgos de corrupción inherentes al Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal al proceso de Reclutamiento y Selección de Personal Policial, según lo establecido en las disposición del punto 4.7 y 4.10, que seguidamente se detalla:

4.7: *“Definir, divulgar e implementar los mecanismos de control, relacionados con los lineamientos establecidos por la Dirección General de Migración y Extranjería, referidos a la valoración de los riesgos de corrupción inherentes al proceso de reclutamiento y selección de personal.”*

4.10: *“Establecer e implementar una estrategia para realizar un monitoreo continuo sobre la aplicación de los mecanismos de control asociados al proceso de reclutamiento y de selección de personal, de manera que promueva el establecimiento, la evaluación y el perfeccionamiento de un sistema de control interno por parte de la DGME, que permita prevenir la materialización de los riesgos de corrupción en el proceso de reclutamiento y selección de personal”.*

En este sentido, la Unidad de Dotación estableció los mecanismos de control que se deberán aplicar en cada una de las actividades definidas en el Manual de Procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal Policial y el sistema de monitoreo que dará seguimiento al proceso. Para lo que se implementó los lineamientos emitidos por la Dirección General de Migración y Extranjería, para valoración de riesgos inherentes a las actividades y procesos que se llevan a cabo en la DGME, los cuales se desarrollará en los siguientes apartados.



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Alcances

Los mecanismos de control y el sistema de monitoreo relacionados con los lineamientos establecidos por la Dirección General de Migración y Extranjería, referidos a la valoración de los riesgos de corrupción inherentes al Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, son de acatamiento obligatorio para todas personas funcionarias de la Dirección General de Migración y Extranjería.

1.2 Objetivo General

Establecer mecanismos de control y un sistema de monitoreo para la valoración de los riesgos de corrupción inherentes a las actividades relacionadas del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección General de Migración y Extranjería y que pueden comprometer el cumplimiento de los objetivos de la Gestión de Recursos Humanos y por ende los de la institución.

1.3 Objetivos Específicos

- a) Instaurar un adecuado mecanismo de control y sistema de monitoreo que permita identificar los riesgos de corrupción y evitar que estos se materialicen.
- b) Describir las actividades que se deben realizar en los mecanismos de control y el monitoreo.
- c) Identificar las actividades sensibles a riesgos de corrupción en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal la DGME.
- d) Contar con un mapa de riesgos de corrupción que comprometan los objetivos de la Gestión de Recursos Humanos.



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

- e) Prevenir actos de corrupción mediante la aplicación adecuada de medidas de control para mitigar los riesgos de corrupción.

1.4 Referente Normativas

- ✓ Ley General de Control Interno, 8292
- ✓ Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley N° 8422 y su Reglamento.
- ✓ Metodología para la aplicación del Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional SEVRI
- ✓ Lineamientos para la valoración de riesgos de corrupción inherentes a las actividades y procesos que se desarrollan en la DGME, emitido el 18 de agosto de 2021.
- ✓ Ley General de Policía
- ✓ Reglamento de Organización y Servicio de la Policía Profesional de Migración y Extranjería.
- ✓ Lineamientos emitidos por la Dirección General de Migración.

II. VALORACIÓN DE RIESGO DE CORRUPCIÓN INHERENTES AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL POLICIAL.

De conformidad con las directrices emitidas por la Dirección General de Migración y Extranjería referente a “Lineamientos para la valoración de los riesgos de corrupción inherentes a los diferentes procesos que se desarrollan en la Dirección General de Migración y Extranjería”, se realizó la valoración de riesgos de corrupción inherentes al Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal Policial de la Institución, siguiendo la metodología señalada en los referidos lineamientos, buscando



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

prevenir que existan actos de corrupción en este proceso, valorando las medidas existentes, modificando o implementando las medidas pertinentes, así como los controles y monitoreo necesario para que no se materialicen eventuales eventos.

De esta manera dicha metodología se constituye en la política de administración de riesgos institucionales, porque contempla principios y las diferentes etapas y componentes de todo el sistema de riesgos.

2.1 Metodología implementada

La Unidad de Dotación identificó todas las actividades que se llevan a cabo en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal, en el Manual de Procedimientos elaborado para estos efectos, que permitió realizar un inventario de actividades y analizar la susceptibilidad a actos de corrupción.

Seguidamente se llevó a cabo la vinculación del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal con el objetivo estratégico y objetivo táctico relacionado en el Plan Estratégico Institucional.

Se determinó cuáles actividades del proceso son susceptibles a riesgos de corrupción, se realizó el análisis y evaluación de los riesgos según la Matriz de SEVRI. Ver anexo 1 SEVRI-2021-Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal Policial.

La Comisión Institucional de Control Interno (CICI), efectuó la revisión y ajustes a la matriz de riesgo de corrupción del proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal Policial, al ser la comisión coordinadora general en materia de gestión de riesgos y seguimiento de la Política de Administración de riesgos, quedando aprobada la matriz de valoración de riesgo del 2021.



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

2.2 Seguimiento al proceso de la Valoración de Riesgos

La Unidad de Dotación deberá realizar un inventario de las quejas, denuncias e investigaciones presentadas en la institución relacionadas con el proceso que se ha identificado, lo que servirá de insumo para identificar riesgos en esta materia.

El sistema de valoración de riesgos de corrupción asociado al Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal Policial se aplicará anualmente de conformidad con las fechas que la CICI establezca y comunique por los medios electrónicos institucionales existentes, al considerarse que se tienen actividades sensibles y que son vulnerables para cometer actos de corrupción en este proceso, con fundamento en los lineamientos emitidos por la Dirección General de Migración.

La Unidad de Dotación será la responsable de aplicar el SEVRI de riesgos de corrupción al Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal Policial cada año, así como atender toda recomendación que la CICI efectúe y convocatorias que realice para instruir y sensibilizar en gestión de riesgos o control interno.

Una vez finalizado el proceso de riesgos, donde se identificó, se efectuará el análisis y control de los riesgos asociados al proceso, se le dará seguimiento oportuno para determinar si las medidas de administración aplicadas o que se formularon son suficientes o bien si se generaron otros riesgos.

De acuerdo con lo anterior, todos los riesgos de corrupción identificados en el SEVRI-2021 están sujetos al seguimiento, mecanismos de control, monitoreo y ajustes constantes, los cuales se presentan a continuación:



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

III. MECANISMOS DE CONTROL Y MONITOREO PARA LA VALORACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN INHERENTES AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL POLICIAL.

La Unidad de Dotación después de aplicar los lineamientos para la valoración de riesgos de corrupción emitido por la Dirección General de Migración y Extranjería, estableció los mecanismos de control y el sistema de monitoreo para la valoración de riesgos de corrupción inherentes a las actividades que se llevan a cabo en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal Policial, como seguidamente se detalla:

ACTIVIDAD	MECANISMO DE CONTROL	MONITOREO
3.1 Presentación de Oferta de Servicios	a. La Oferta de Servicios debe ser la confeccionada por la Unidad de Dotación, misma que debe contener la información requerida para el proceso.	a. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá de realizar actualizaciones a la oferta de servicios una vez al año.
3.2 Reclutamiento (comprobar atestados).	<p>La persona funcionaria reclutadora de la oficina policial o la Gestión de Recursos Humanos, deberá:</p> <p>a. Confrontar la documentación original de los atestados del oferente con lo descrito en la oferta de Servicios.</p> <p>b. Que los atestados no cuenten con alteraciones, borrones, que contenga firmas y sellos correspondientes.</p> <p>c. Verificar el cumplimiento de los requisitos de la clase en el momento que el oferente presenta la oferta de servicios.</p>	b. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá comunicar a las personas reclutadoras, los cambios que se den a la normativa o requisitos, entre otros.



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

ACTIVIDAD	MECANISMO DE CONTROL	MONITOREO
	<p>d. Verificar que la Oferta de Servicios esté debidamente llena, sin borrones, ni alteraciones.</p> <p>e. No se recibirá la oferta de servicios que no cumplan con los requisitos de la clase.</p>	
<p>3.3 Banco de Oferentes</p>	<p>La persona analista de la Unidad de Dotación, deberá:</p> <p>a. Crear un Banco de oferente que contenga nombre completo del oferente, cedula de identidad, datos personales, correo electrónico, fecha de entrega de la oferta, fecha de aplicación de cada evaluación, resultados de cada las evaluaciones, entre otros.</p> <p>b. Incluir en el Banco de Oferentes del Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal Policial, los datos personales de cada oferente y la fecha de recepción de la oferta de servicios, sin omitir ningún dato.</p>	<p>c. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá verificar en el Banco de Oferentes, previo a incluir los datos de la oferta de servicios, si el Oferente ha presentado anteriormente otra oferta de servicios o ya ha realizado evaluaciones en procesos de selección y realizar el respectivo registro en el Banco de Oferentes.</p>
<p>3.4 Verificación de la documentación presentada por el oferente.</p>	<p>La persona analista de la Unidad de Dotación, deberá:</p> <p>a. Verificar la formación académica (secundaria) en la base de datos del Ministerio de Educación Pública.</p> <p>b. Verificar la validez de la cédula de identidad, consultando el Padrón Electoral.</p>	<p>d. La persona analista deberá revisar la Oferta de Servicios y verificar nuevamente que el oferente cumpla con los requisitos de la clase, para realizar el registro en el Banco de Oferentes.</p>



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

ACTIVIDAD	MECANISMO DE CONTROL	MONITOREO
<p>3.5 Gestionar la información de Partes policiales, antecedentes judiciales y registro de inhabilitados.</p>	<p>La persona analista de la Unidad de Dotación, deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Solicitar por oficio a los cuerpos policiales, la información de los partes policiales del oferente a fin de descartar antecedentes Policiales. b. Solicitar la certificación de antecedentes penales ante el Registro Judicial. c. Comprobar que el oferente se encuentre habilitado para ocupar puestos de la administración Pública, consultando la Base de Datos sobre el Registro de Inhabilitados, emitida por el Ministerio de Seguridad Pública y la Dirección General de Servicio Civil y efectuar el registro correspondiente en el expediente de selección y el Banco de Oferentes. d. Realizar los registros de la información en el Banco de Oferentes. 	<p>e. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá incluir en el Banco de Oferentes los registros relacionados con los partes policiales, antecedentes judiciales.</p>
<p>3.6 Evaluación Psicológica</p>	<p>La persona profesional en psicología, deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Verificar la identidad de las oferentes convocadas a las pruebas psicológicas y posteriores entrevistas, cuando se presentan a la aplicación de la prueba, mediante una lista de oferentes seleccionados del Banco de oferentes, cotejándola contra la cédula de identidad. 	<p>f. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá revisar el expediente de selección para verificar que conste la Oferta de Servicios de la DGME, la Declaración Jurada Aceptación de Condiciones, los formularios Evaluación Psicológica- Información Personal del Oferente y Evaluación Psicológica-Resultados,</p>



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

ACTIVIDAD	MECANISMO DE CONTROL	MONITOREO
	<p>b. Solicitar al oferente que firmen el formulario “Declaración Jurada de aceptación de condiciones para participar en el proceso de Reclutamiento y Selección de personal Policial”, y archivarlo en el expediente de selección.</p> <p>c. Comprobar que a los oferentes que se les realizará la entrevista, haya aprobado las pruebas psicológicas, revisando la bitácora correspondiente y la documentación archivada en el expediente de selección.</p> <p>d. Verificar que todos los oferentes que cumplieron con requisitos de la clase, sean los convocados a la evaluación psicológica, contra la información registrada en la bitácora.</p> <p>e. Registrar los resultados de la prueba en el Banco de Oferentes.</p> <p>f. Remitir a la persona analista encargada del seguimiento al proceso, el expediente de selección, el cual deberá contener los documentos de la Evaluación Psicológica del oferente.</p>	<p>estén completos y no contenga errores o tachones.</p>



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

ACTIVIDAD	MECANISMO DE CONTROL	MONITOREO
<p>3.7 Epicrisis Médica y convocatoria a la evaluación médica.</p>	<p>La persona analista de la Unidad de Dotación, deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Corroborar que el oferente convocado para realizar la prueba médica, haya cumplido con la presentación de la Epicrisis y los exámenes solicitados por la Sección Médica, previa valoración del profesional de salud. b. Verificar que la epicrisis médica remitida por el oferente de forma electrónica, cuenta con la información que se requiere, sea emitida por la autoridad competente y no tenga borrones, ni manchones. c. Comprobar que el oferente convocado se presente a realizar la evaluación médica, efectuando el registro de la información suministrada por el profesional en salud en el Banco de Oferentes. 	<p>g. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá Verificar que todos los oferentes que aprobaron la evaluación psicológica, sean los convocados a la evaluación médica, revisando el Banco de Oferentes el registro correspondiente.</p>
<p>3.8 Evaluación Médica</p>	<p>La persona profesional en medicina, deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Verificar la identidad del oferente convocado a la evaluación Médica, para ello deberá observar que la persona y la cotejará contra la cédula de identidad para constatar que es la misma persona. b. Verificará que el documento de identidad no tenga alternaciones o nada extraño que haga dudar de su autenticidad. 	<p>h. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá revisar el expediente de selección para verificar que los documentos emitidos por el profesional en la evaluación médica, estén completos, no contenga errores o tachones (formularios Evaluación Médica-Información Personal y Familiar del Oferente y Evaluación Médica-Resultados) y realizar el registro</p>



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

ACTIVIDAD	MECANISMO DE CONTROL	MONITOREO
	<ul style="list-style-type: none"> c. Realizar la Evaluación médica tomando en cuenta el cuadro de exclusiones médicas y los componentes o parámetros previamente establecidos. d. Emitir el resultado mediante el formulario Evaluación Médica-Resultados y archivarlo en el expediente de selección. e. Remitir el expediente de selección a la persona analista encargada del seguimiento del proceso de reclutamiento. 	<p>correspondiente en el Banco de Oferentes.</p>
<p>3.9 Aplicar la Evaluación Física</p>	<p>La persona profesional en Fisioterapia, deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Verificar la identidad del oferente convocado a la evaluación Física, cotejándola contra la fotografía de la cédula de identidad. b. Realizar la Evaluación Física tomando en cuenta los componentes o parámetros previamente establecidos. c. Emitir el resultado mediante el formulario Evaluación Médica-Resultados y archivarlo en el expediente de selección. d. Remitir el expediente de selección a la persona analista encargada del seguimiento del proceso de reclutamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> i. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá revisar el expediente de selección para verificar que los documentos emitidos por el profesional en la evaluación física, estén completos, no contenga errores o tachones (formularios Evaluación física- -Información Personal del Oferente, Evaluación Física-Resultados) y realizar el registro correspondiente en el Banco de Oferentes. j. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá corroborar que todos los oferentes que aprobaron la evaluación médica, sean convocados a la evaluación



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

ACTIVIDAD	MECANISMO DE CONTROL	MONITOREO
3.10 Evaluación del Comportamiento Social	<p>La persona profesional de la PPME, deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Verificar la identidad del oferente cuando realiza la entrevista, cotejándolo contra la foto que conta en la cédula de identidad. b. Emitir el resultado de la Evaluación del Comportamiento social completando los formularios “Evaluación de Comportamiento Social-Entrevista Comunal, Entrevista Familiar, Entrevista Laboral y archivarlos en el expediente de selección. c. Realizar la Evaluación del Comportamiento Social en conjunto con otra persona funcionarias policiales que tengan las competencias y formación atinentes. d. Revisar los documentos emitidos por las dos personas funcionarias policiales y dar el visto bueno al informe, por parte de la jefatura inmediata. e. Remitir el expediente de selección a la persona analista encargada del seguimiento del proceso de reclutamiento. 	<p>física, revisando el Banco de Oferentes.</p> <p>k. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá revisar el expediente de selección para verificar que los documentos emitidos por el profesional en la evaluación del Comportamiento Social, estén completos, no contenga errores o tachones (formularios Evaluación de Comportamiento Social-Entrevista Comunal, Entrevista Familiar, Entrevista Laboral) y realizar el registro correspondiente en el Banco de Oferentes.</p>
3.11 Entrevista Colegiada	<p>El panel de evaluadores de la Entrevista Colegiada, deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Revisar el expediente de selección para conocer la información del oferente y verificar que contenga todos 	<p>i. La persona analista de la Unidad de Dotación deberá revisar el expediente de selección para verificar que la documentación emitida en la Entrevista Colegiada, este</p>



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

ACTIVIDAD	MECANISMO DE CONTROL	MONITOREO
	<p>los formularios de las evaluaciones psicológicas, médicas, físicas y la del Comportamiento social.</p> <p>b. Comprobar que el oferente cuenta con las competencias y el perfil establecido para ejercer un cargo policial, mediante la entrevista y la aplicación del formulario respectivo.</p> <p>c. Emitir el resultado de la Entrevista Colegiada completando el formulario "Entrevista Colegiada" y archivarlo en el expediente de selección.</p> <p>d. Ponderar los resultados de la evaluación, por parte de las tres personas evaluadoras que califican la entrevista del oferente para obtener el resultado final, mismo que consta en el formulario correspondiente.</p> <p>e. Remitir a la persona analista encargada del seguimiento al proceso de selección, el expediente de selección.</p>	<p>completa, no contenga errores o tachones (formulario Entrevista colegiada) y realizar el registro correspondiente en el Banco de Oferentes.</p>
<p>3.12 Gestionar refrendo de Registro de elegibles.</p>	<p>La persona analista de la Unidad de Dotación, deberá:</p> <p>a. Verificar que el expediente de selección contenga toda la documentación del proceso de selección.</p> <p>b. Confeccionar la declaración jurada con la lista de oferentes que aprobaron todo el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal Policial.</p>	<p>m. La jefatura de la Gestión de Recursos Humanos deberá comprobar que el expediente de selección contenga todos los documentos del proceso de selección, verificando el cumplimiento de todos los requisitos de la clase, previo a firmar la declaración jurada y oficio para remitir la lista de elegibles para refrendo por parte del Consejo de Personal.</p>



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

ACTIVIDAD	MECANISMO DE CONTROL	MONITOREO
	c. Confeccionar la boleta de Verificación de cumplimiento de requisitos del oferente, que se adjunta a la declaración Jurada.	
3.13 Custodiar el expediente de selección.	La persona analista de la Unidad de Dotación, deberá: a. Archivar el expediente de selección en el apartado expedientes activos, en el archivo de la Unidad de Dotación de la Gestión de Recursos Humanos.	n. La persona analista de la Unidad de Dotación custodia el expediente en el archivo en orden consecutivo.
3.14 Conformar el Expediente de Personal.	La persona analista de la Unidad de Dotación, deberá: a. Recibir las copias de los atestados del oferente y los confronta con los originales, les pone fecha, firma y sello. b. Conformar el expediente de personal del oferente que aprobó el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal policial, con la documentación confrontada y la oferta de Servicios. c. Foliar el expediente.	o. La persona analista encargada del archivo de la Gestión de Recursos Humanos deberá verificar que el expediente cuente con toda la documentación de selección, se encuentre foliado y deberá custodiar el mismo.
3.15 Refrendo de Registro de Elegibles.	Las personas integrantes del Consejo de personal, deberán: a. Verificar que consten todas las evaluaciones del proceso de reclutamiento y selección de personal policial y que el oferente cumple con los requisitos de la clase previo a emitir el emitir el acuerdo para el refrendo de	



Mecanismos de Control y Sistema de Monitoreo para la Valoración de Riesgos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de la PPME

ACTIVIDAD	MECANISMO DE CONTROL	MONITOREO
	Registro de Elegibles para puestos policiales.	
3.16 Conformación de la nómina de elegibles.	La analista de la Unidad de Dotación, deberá: a. Conformar la nómina de elegibles para el puesto policial vacante, del Registro de Elegibles refrendo por el Consejo de Personal y remitirla a la DPPME para la selección del candidato.	p. La jefatura de la Unidad de Dotación revisa la nómina y la firma.
3.17 Oficio de Nombramiento	La persona que ejerza el cargo de Director (a) de la DGME y de la DPPME, deberán: a. Emitir el oficio de aval para el nombramiento, mediante el cual se realiza la selección del oferente que integra la nómina para ocupar el puesto vacante.	
3.18 Trámite de nombramiento	La analista de la Unidad de Dotación, deberá: a. Elaborar la boleta de verificación de cumplimiento de requisitos para el nombramiento.	q. La jefatura de la Unidad de Dotación deberá comprobar que el expediente de personal contenga todos los documentos del proceso de nombramientos, verificando el cumplimiento de todos los requisitos de la clase, previo a realizar la aprobación del nombramiento.
3.19 Registros	La analista de la Unidad de Dotación, deberá: a. Comunicar por los medios oficiales el nombramiento del candidato a las jefaturas y autoridades competentes, así como realizar los registros que se llevan en las distintas bases de datos.	