





Estudio de Requerimiento Humano

Anteproyecto de Presupuesto 2018

***Unidad de Investigación Social y de Antecedentes de las Personas Oferentes, Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana***

06 de abril de 2017

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dirección de Planificación** | | **Fecha:** | *06/04/2017* |
| **Estudio de Requerimiento Humano** | | **# Informe:** | *16-PLA-OI-2017* |
| **Proyecto u oficinas analizadas:** | *Unidad de Investigación Social y de Antecedentes de las Personas Oferentes, Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana* | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **I. Plazas por Analizar** | ***Incluidas en el Proceso de Formulación Presupuesto 2017***   * *3 Profesional 2 (Trabajo Social, PCGS todo 2017)* * *1 Coordinadora o Coordinador de Unidad 3(PCGS todo 2017)* * *1 Asistente Administrativa/o 2 (PCGS todo 2017)* * *3 Técnica o Técnico Administrativo 2 (PCGS todo 2017)*   ***No incluidas en el Presupuesto del 2017***   * *1 Profesional 2, (Administración, PCGS del 1° Enero 2017 y hasta por tres meses)* * *1 Profesional 2 (Trabajo Social, PCGS del 1° Enero 2017 y hasta por tres meses)* * *2 Técnica o Técnico Administrativo 2 (PCGS del 1° Enero 2017 y hasta por tres meses)* |
| **II. Justificación de la Situación o Necesidad Planteada** | *Como respuesta al informe de la Comisión para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial, la Corte Plena creó con interés institucional la “Unidad de Investigación Social y Antecedentes” (UISA), con el fin brindar un servicio integral a la institución, con una mayor seguridad en los procesos de reclutamiento y selección de recurso humano.* |
| **III. Información Relevante** | * *La Asamblea Legislativa dentro del presupuesto ordinario nacional para el año 2016; aprobó el contenido presupuestario para el recurso humano de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes, el cual fue previsto y reservado por la Dirección de Planificación.* * *La Unidad tiene como objetivo verificar la idoneidad ética y moral de todas las personas que aspiran a alguno de los puestos del Poder Judicial; así como de las personas que actualmente laboran en la institución. Para lo anterior deberá realizar una investigación para determinar que estén exentas de antecedentes que puedan poner en riesgo los procesos y la imagen de la institución.* * *En cuanto al recurso humano para la UISA, en sesión del Consejo Superior N°31-15, artículo XLV, se presupuestó ¢238.749.000, para asumir el costo de ocho permisos con goce de salarios y sustitución. Por la evolución del proyecto, en sesión N° 109-15, artículo CXIV del Consejo Superior, se dispuso, por tratarse de un asunto de interés institucional, prorrogar durante todo el 2016, 12 permisos con goce de salario y sustitución, los cuales están avocados en forma exclusiva a las labores UISA.* * *El proyecto de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes se ha venido implementado mediante fases, las cuales tienen el siguiente avance: I Fase un 82%, II Fase un 27% y III Fase un 30%. En términos generales, se puede indicar que el proyecto tiene un avance de un 46%.* * *En cuanto al desempeño de las plazas dotadas con permiso con goce de salario, se tiene que en el 2016 las o los técnicos administrativos tuvieron un rendimiento promedio mensual de 81 casos; en tanto los profesionales en trabajo social fue de 25 valoraciones sociolaborales por mes.* * *La jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, decidió que se realizara una división de la UISA en dos subprocesos; sea, “****Equipo UISA Proyecto”****[[1]](#footnote-1)* ***y “Equipo UISA-Operativo”****[[2]](#footnote-2), con el fin de tener distribuidas las labores de acuerdo a las funciones.* * *Entre las principales funciones pendientes de la Unidad están realizar un protocolo de uso general y valorar la viabilidad de centralizar la parte investigativa de antecedentes de oferentes en una sola unidad para toda la institución.* * *El personal de la unidad se encuentra hacinado, por lo tanto se requiere de un espacio físico tranquilo, cómodo y ordenado, para que las y los profesionales puedan realizar entrevistas y para atender a las personas usuarias.* |
| **IV. Elementos Resolutivos** | ***4.1.-*** *En función del informe realizado por la Comisión creada para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial, la Corte Plena por considerarlo de interés institucional aprobó en sesión N° 55-14, artículo XVIII, la creación de la* ***Unidad de Investigación Social y Antecedentes*** *(UISA), adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana.*  ***4.2.-*** *La Unidad tiene como objetivos: fortalecer el proceso de Reclutamiento y Selección, coordinar con otras unidades de reclutamiento institucionales en procura de la creación de un registro único y la definición de un protocolo para la custodia, conservación y consulta de la información. Todo lo anterior con la finalidad de dar seguridad, al momento de realizar contrataciones idóneas en el Poder Judicial.*  ***4.3.-*** *La Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes es un proyecto que se ha implementando por fases; cuya* ***primera fase*** *consistía en las convocatorias, valoración de antecedentes y estudio sociolaboral de todos los concursos en propiedad, al personal de primer ingreso, oficialas y oficiales de seguridad, entre otros. De igual manera, se le da prioridad a las solicitudes que realiza el Consejo Superior y la Corte Plena, para los puestos gerenciales y claves para la institución. La* ***segunda fase*** *consiste en establecer lineamientos y un protocolo de actuación, que permita integrar las bases de datos de las diferentes unidades de reclutamiento de la institución, en busca de utilizar una metodología uniforme y valorar la viabilidad de crear una sola Unidad investigativa de antecedentes de oferentes para la institución. En la* ***tercera fase*** *se busca establecer un modelo diferenciado y particularizado de revisión de antecedentes y estudio sociolaboral para el resto de las servidoras y servidores judiciales titulares, ya que los mismos no participaron en los procesos anteriores.*  ***4.4.-*** *Se visualiza que se han venido desarrollando las tareas que se establecieron en las diferentes fases de la metodología del proyecto; por lo tanto, el recurso humano dotado ha sido utilizado en las labores propias y sustantivas de la UISA; además, se indica que por las necesidades de proyecto se requirió solicitar más recurso, el cual ha permitido atender la carga de trabajo que tiene asignada la Unidad. Actualmente el proyecto tiene un avance de un 46%.*  ***4.5.-*** *En términos generales se tiene que la* ***Revisión Preliminar de Antecedentes*** *en el periodo analizado recibió un total de 5780 solicitudes, de las que a febrero del 2017 se encuentran pendientes 588. En cuanto a la variable Personas Referidas se tiene que en el 2016 cada plaza recibió aproximadamente 71 solicitudes mensuales. Por su parte, el desempeño mostrado por las cinco plazas de Técnica o Técnico Administrativo 2 fue de 81 casos en promedio mensual de cada una. Asimismo, se determinó que del circulante pendiente, en promedio le corresponde atender 118 solicitudes a cada técnica o técnico.*  ***4.6****.- En la Jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección, señalan el comportamiento creciente en la cantidad de solicitudes que ingresan a la Unidad se mantendrá en el mediano y largo plazo, en razón de las nuevas solicitudes de estudio que se presentan.*  ***4.7.-*** *En el subproceso de* ***Estudio Profundo*** *ingresaron aproximadamente 4998 en el periodo analizado, generando un incremento en la demanda y complejidad de abordar los casos. También se visualiza que el desempeño de las plazas de Profesional 2 (Trabajo Social) en el 2016 fue de 25 valoraciones sociolaborales en promedio mensual por plaza.*  *En cuanto a la variable de valoraciones pendientes, se logró determinar que cada profesional atiende aproximadamente como mínimo 25 valoraciones por mes.*  ***4.8.-*** *De las entrevistas realizadas, se destaca que para maximizar los recursos y lograr el desarrollo del proyecto y atención de las solicitudes presentadas a la UISA, la jefatura realizó una distribución informal del personal conformando dos subprocesos:* ***“Equipo UISA Proyecto”****[[3]](#footnote-3)**y* ***“Equipo UISA-Operativo”****[[4]](#footnote-4)****,*** *que atienden las funciones de acuerdo a su especialidad.*  ***4.9.-*** *La Licda. Olga Guerrero Córdoba, Jefa de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, estima que las plazas deben ser extraordinarias, para formalizar la estructura de la Unidad en cuestión; además, se debe tomar en consideración que el tema es de interés institucional ya que busca evitar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial. Asimismo, indicó que de no aprobarse la estructura que actualmente tiene con permisos con goce de salario (12 plazas) no estaría en capacidad de atender la carga de trabajo asignada a la fecha.*  ***4.10.-*** *El Lic. Alex Guevara Meza, Coordinador de Unidad 3, de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes, estima que* ***UISA- Proyecto*** *concluiría en el 2017, por lo que para el próximo año no se requerirá de la plaza de Profesional 2 (Administrativa); en tanto, para* ***UISA-Operativo*** *deberán de prorrogarse los permisos con goce de salario (cinco Técnicas o Técnicos Administrativos 2, cuatro Profesional 2 (Trabajo Social), una o un Coordinador de Unidad 3 y una o un Asistente Administrativo 2), para continuar con la atención de la carga de trabajo que actualmente tienen y las nuevas solicitudes de valoración que ingresen.*  ***4.11.-*** *Entre los requerimientos adicionales para la Unidad de Investigación Social y Antecedentes, está un espacio físico idóneo, el cual requiere condiciones sumamente específicas para las entrevistas, las convocatorias y la aplicación de pruebas para el personal, así como de un área para la atención de las personas usuarias.* |
| **V. Recomendaciones** | ***5.1. En cuanto a los permisos con goce de salario del proyecto de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, se recomienda la continuidad de los siguientes:***   | ***Despacho*** | ***Cant.*** | ***Tipo de plaza*** | ***Condición actual*** | ***Recomen-dación*** | ***Período*** | ***Costo Estimado*** | ***Priori-dad*** | ***Observaciones*** | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | *Sección de Reclutamiento y Selección (Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes)* | *1* | *Coordinadora o Coordinador de Unidad 3* | *PCGS* | *PCGS* | *2018* | *₡38.639.000,00* | *1* |  | | *3* | *Profesional 2 (Trabajo Social)* | *PCGS* | *PCGS* | *2018* | *₡112.347.000,00* | *1* |  | | *3* | *Técnica o Técnico Administrativo 2* | *PCGS* | *PCGS* | *2018* | *₡ 49.314.000,00* | *1* |  | | *1* | *Asistente Administrativo 2* | *PCGS* | *PCGS* | *2018* | *₡14.465.000,00* | *1* |  |   ***Nota:*** *Se debe indicar que el costo considera los incrementos del 0,76% I SEM. 2017 - 1,46% II SEM. 2017, 1,50% I SEM. 2018 y 1,50% II SEM. 2018.*  *Adicionalmente, a los permisos con goce de salario y sustitución mencionados anteriormente, la UISA dispone del 1° enero del 2017 y hasta por tres meses de cuatro permisos con goce de salario y sustitución más (2 Técnica o Técnico Administrativa, 2 de Profesional 2 de la especialidad de trabajo social y administración), lo cuales por no estar dentro de los lineamientos para la formación presupuestaria para el 2018, emanados por la Corte Plena en sesión 1-17, artículo XXV, no se incorporan en el presente análisis.*  ***5.2. Condicionamiento por el cual se otorga el recurso (Impacto esperado)***  *Al ser una necesidad que presenta la Institución y por tratarse de un asunto de prioridad institucional, los recursos con permisos con goce de salario y sustitución recomendados, deben continuar de forma específica con el desarrollo y funcionamiento de la (UISA), para lo cual se utilizará como indicador la ejecución de las investigaciones de todas las servidoras y servidores judiciales en propiedad, con el proceso de verificación de idoneidad.*  *Otro indicador a valorar, según informe 10-PLA-PI-2016, es el informe sobre la viabilidad de unificar todas las áreas de la institución que realicen labores similares, en una única oficina de investigación de antecedentes y estudios sociolaborales para la totalidad de la población judicial, el cual debe ser elaborado durante el 2017, con el fin de valorar en un próximo informe la necesidad de mantener o no el recurso otorgado.* |
| **Realizado por:** | *Licda. Mónica Hernández Chacón, Profesional 2 Subproceso de Organización Institucional* |
| **Aprobado por:** | *Máster Randall Quirós Soto, Jefe Subproceso de Organización Institucional* |
| **Visto bueno:** | *Licda. Nacira Valverde Bermúdez, Directora a.í., Dirección de Planificación* |

NVB/RQS/xba

## I Plazas por Analizar

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cant.** | **Tipo de plaza** | **Condición actual** | **Plazo actual** | **Tiempo de existir el recurso** | **Acuerdo** |
| 3 | Profesional 2 (Trabajo Social) | P.C.G.S. | 2017 | 1 año y 6 meses | Consejo Superior Nº 23-16, Artículo XIV |
|
|
| 1 | Asistente Administrativa/o | P.C.G.S. | 2017 | 1 año y 6 meses |
|
|
| 1 | Coordinadora o Coordinador de Unidad 3 | P.C.G.S. | 2017 | 1 año y 6 meses |
|
|
| 3 | Técnica o Técnico Administrativo 2 | P.C.G.S. | 2017 | 1 año y 6 meses |
|
|
|
|

## II Justificación de la Situación o Necesidad Planteada

La Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, desarrolla proyectos a lo interno para brindar un servicio integral a la institución, con una mayor seguridad en los procesos de reclutamiento y selección de recurso humano.

La Corte Plena en sesión N° 55-14 del 24 de noviembre de 2014, artículo XVIII, conoció el informe de la Comisión creada para investigar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial, en donde se recomendó la creación de la **“Unidad de Investigación Social y Antecedentes”** (UISA) para las personas oferentes al Poder Judicial.

En cuanto al recurso humano para la UISA, el Consejo Superior en sesión 31-15, artículo XLV, aprobó el informe de la Dirección de Planificación donde se realizó la previsión presupuestaria para la conformación de esa Unidad, para asumir el costo de 8 permisos con goce de salarios y sustitución, desglosados en el apartado anterior[[5]](#footnote-5).

## III Información Relevante

Al entrar en vigencia la Ley contra la Delincuencia Organizada, la Corte Plena consideró que se debían realizar investigaciones más exhaustivas a las y los futuros oferentes que desean ingresar a laborar en la institución e igualmente a toda la población judicial. Lo anterior por cuanto anteriormente está labor no se realizaba, lo que viene a constituir una carga de trabajo adicional para la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana.

Es importante resaltar que al tratarse de un asunto de interés y una necesidad institucional, la Asamblea Legislativa dentro del presupuesto ordinario nacional para el año 2016 aprobó el contenido presupuestario para el recurso humano de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes, el cual fue previsto y reservado por la Dirección de Planificación al destinarle ¢238.749.000,00, para su diseño y ejecución.

Esta Unidad tiene como objetivo verificar la idoneidad ética y moral de las personas que aspiran a algún puesto en el Poder Judicial, y de las personas que actualmente están laborando en la institución, para lo que deberá realizar una investigación que determine que están exentas de antecedentes que puedan poner en riesgo los procesos y la imagen de la institución.

En el documento denominado ***Propuestas de la Comisión de Investigación para la Penetración Contra el Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial***, se establecieron los objetivos que debe perseguir la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes, los que se citan a continuación:

* Coadyuvar en el fortalecimiento del proceso de Reclutamiento y Selección de Gestión Humana.
* Coordinar su trabajo con las unidades de reclutamiento de los otros órganos institucionales, de tal forma que la información se comparta.
* Crear una base de datos derivada de la información obtenida de las valoraciones realizadas, a cargo de la Unidad para que sirva de herramienta en el proceso de reclutamiento y selección.
* Definir un protocolo para la custodia, conservación y consulta de la información, respetando la confidencialidad y la protección de ésta.

Se considera, que al ser un proceso integrado con el modelo de reclutamiento y selección, se verificará evidentemente la idoneidad y los valores morales de las personas oferentes, con la finalidad de que sirva como un insumo de los esfuerzos de erradicar la infiltración del crimen organizado y en general los antivalores en el Poder Judicial.

* + 1. **Metodología Utilizada.**

Desde el inicio se estableció la propuesta en la que el proyecto de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes se implementará por fases, diseñado de la siguiente manera:

* **Fase I:** Realizar las convocatorias, valoración de antecedentes y estudio sociolaboral de todos los concursos abiertos y el personal de primer ingreso, así como para clases de apoyo, en concordancia con el avance en el modelo ordinario evaluativo, iniciando con los siguientes grupos ocupacionales: apoyo, de seguridad y los solicitados por los Entes Superiores de manera prioritaria.
* **Fase II:** Consolidar el proceso de rectoría técnica y supervisión en relación con otras áreas y/o unidades similares a (UISA), que implica compartir y unificar instrumentos, protocolos y estructuras ocupacionales; dichas áreas son: *Área de Trabajo Social de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, Unidad de Investigación de Antecedentes del O.I.J. y la Área de Valoración Psico-sociolaboral (AVAL) del Ministerio Público.*
* **Fase III:** Establecer un modelo diferenciado y particularizado de revisión de antecedentes y estudio sociolaboral para el resto de las servidoras y servidores judiciales titulares, ya que los mismos no participaron en los procesos anteriores. Por otra parte, valorar la posibilidad de absorber estructuras y procesos de las áreas institucionales indicadas anteriormente y constituir una única oficina de investigación de antecedentes y estudios sociolaborales para la totalidad de la población judicial.

Sobre el avance del proyecto, se conversó con el Lic. Alex Guevara Meza, Coordinador de Unidad 3 de la UISA; quien manifestó que se está iniciando el desarrollo de algunos de los objetivos planteados para la Fase III (a hoy se ha alcanzado un 30% de avance); sin embargo, acotó que de las dos primeras fases tienen objetivos que no se han alcanzado, siendo el porcentaje de avance de 82% en la Fase I y 27% en la Fase II. En el Anexo N°1 se presenta el “*Estado de cumplimiento de fases de desarrollo del Proyecto UISA*”[[6]](#footnote-6), el cual especifica el porcentaje de alcance de cada uno de los objetivos y en **Observación** se explica el por qué se ha logrado o no el 100% del mismo. En términos generales, se puede indicar que el proyecto tiene un avance de un 46%.

Agregó que se debe tener claro que el proyecto, lo que abarca es el proceso de cómo se va a llevar a cabo la atención de las solicitudes y de la carga de trabajo que actualmente tiene pendiente; pero que el recurso se requiere para el próximo año para concluir el proyecto y atender continuamente las solicitudes nuevas que ingresan a la Sección de Reclutamiento y Selección, por lo que no se puede prescindir del mismo.

**3.2.2. Análisis Cuantitativo.**

Al tener solamente los datos de cuatro meses y medio del 2015, completos (anuales) los del 2016, y dos meses del 2017, se estableció el promedio mensual de cada actividad descrita para facilitar el análisis comparativo entre los periodos.

Es importante retomar que las plazas en cuestión a la fecha, se han dedicado en forma exclusiva a realizar las labores de diseño del proyecto (Coordinador Unidad 3 y Profesional 2[[7]](#footnote-7)) y de atención de solicitudes de valoraciones (cinco Técnica o Técnico Administrativo 2 y cuatro Profesional 2[[8]](#footnote-8)) y en el área de apoyo administrativo (una o un Asistente Administrativo 2).

Seguidamente se analizará la estadística de cada uno de los subprocesos, en que se encuentra subdivido el **“Equipo UISA-Operativo”:**

1. **Revisión Preliminar de Antecedentes[[9]](#footnote-9) (ver cuadro en el Anexo N°2):**

Según se nota en el cuadro anexo, en el período **agosto 2015–febrero 2017**, han ingresado al subproceso de revisión preliminar un total de **5780 solicitudes (personas referidas)**, correspondiente a diversos tipos de procesos (*convocatoria regional, concurso nombramiento en propiedad, puestos de confianza, primer ingreso, carrera judicial, estrato gerencial, solicitudes especiales*), de los que aún se encuentran **588 solicitudes** **pendientes de revisión**.

En cuanto a la variable **Personas referidas**, se aprecia que el 2016 presenta el promedio mensual más alto, sea 354 solicitudes, esto se debe a que en ese año se inició con más énfasis las revisiones preliminares en las convocatorias regionales, puestos de confianza y de primer ingreso. Al dividir a las/os cinco técnicas/os administrativas/os que atienden esta carga de trabajo, equivale a aproximadamente 71 solicitudes mensuales por plaza.

Por su parte, al analizar el desempeño de las plazas de técnicas/os administrativas/os *(revisiones preliminares realizadas)*, se visualiza que ha presentado un comportamiento creciente, presentando el mejor rendimiento en el 2017, sea un promedio mensual de 407 casos, lo que equivale a 81 casos mensuales por técnica o técnico.

Finalmente, se tiene que el circulante que actualmente se tiene pendiente de revisión preliminar, puede ser atendido por el recurso humano asignado, en promedio le correspondería 118 casos aproximadamente a cada plaza.

Sobre el comportamiento creciente de las solicitudes por atender entre el 2015 y 2016, la Licda. Olga Guerrero Córdoba, Jefa de la Sección de Reclutamiento y Selección, manifestó que se estima como probable que esa cantidad de ingreso se mantenga en el mediano y largo plazo, en razón de las nuevas solicitudes de estudio que se presentan. Por esa razón, es necesario contar con el recurso actual (cinco Técnicas/os Administrativas/os 2), para poder atender las necesidades de la Unidad. Una dotación menor de recurso humano, resultaría no solo en una seria limitación a las múltiples funciones a cargo de este subproceso, sino que además pondría en riesgo la pronta atención de la diversidad de casos que son remitidos, con la constante afectación a la institución y al servicio público.

1. **Estudio Profundo (ver cuadro en el Anexo N°3):**

Según el cuadro del Anexo N°3, han ingresado aproximadamente 4998 solicitudes de valoraciones sociolaboral, lo que significa no solo un incremento en la demanda de trabajo sino también en la complejidad del abordaje de casos, esto debido a que la intervención profesional desde Trabajo Social consiste en el desarrollo de una investigación social que, además de la revisión de algunos antecedentes contemplados en las bases de datos institucionales administrativa, involucra también el desarrollo de entrevistas a profundidad con las personas sujetos de estudio, así como la consulta a fuentes colaterales de información (jefaturas actuales y/o anteriores, compañeros y compañeras de trabajo, familiares, entre otras). Todo esto, con el fin de constatar que toda persona judicial cuente con un conjunto de principios morales y éticos mínimos.

Por su parte, en cuanto al desempeño de las plazas de profesional en Trabajo Social, se tiene que en el 2016 se presenta el promedio mensual más alto (100 valoraciones por mes), seguido por el 2015 con 96 valoraciones. Por lo tanto, si se divide ese promedio entre las cuatro plazas de Trabajo Social se tiene que cada profesional estuvo en la capacidad de realizar 25 valoraciones sociolaborales por mes.

Finalmente, se observa que cada profesional en Trabajo Social tiene aproximadamente un circulante de 75 casos por mes. Carga de trabajo considerable, ya que no contempla sola la utilización de técnicas e instrumentos investigativos sino también la discusión y análisis interdisciplinario, así como coordinación con otras instancias judiciales y extrajudiciales, y por ende mayor complejidad en el abordaje de los casos referidos; sin embargo, en conversación con el Lic. Alex Guevara Meza, Coordinador de la Unidad en estudio, manifestó que no todos los casos tienen la misma complejidad, donde hay algunos que se resuelven por la “vía rápida” y por ende el tiempo de atención es menor.

Sobre lo anterior, la Licda. Guerrero Córdoba concluye que la capacidad de respuesta y los tiempos previstos para la realización del Estudio Sociolaboral en profundidad no son suficientes con los recursos profesionales en Trabajo Social ya existentes en la UISA, pues se enfrentan limitaciones para brindar resultados con la inmediatez requerida según la naturaleza a la que responden los procesos de reclutamiento y selección referidos.

**3.2.3. Aspectos Cualitativos.**

Inicialmente, se debe aclarar que por las necesidades del proyecto se incorporaron cuatro permisos con goce de salario y sustitución adicionales, siendo que el Consejo Superior en sesión N° 109-15, artículo CXIV, dispuso que por tratarse de un asunto de interés institucional, se prorrogara durante todo el 2016, los permisos con goce de salario y sustitución, que en total suman 12, distribuidos de la siguiente manera: una o un Coordinador de Unidad 3, Cuatro Profesionales 2 (Trabajo Social), una o un Profesional 2 (Administración), cinco Técnica/o Administrativo 2 y una/un Asistente Administrativo 2, los que están abocados en forma exclusiva a las labores de la UISA. Por lo tanto, para realizar los análisis estadísticos se consideró todo el personal adscrito a la Unidad.

Por lo anterior, la Licda. Olga Guerrero Córdoba y al Lic. Alex Guevara Meza, consideraron pertinente indicar cómo está distribuido el personal destacado en la Unidad, con el fin de clarificar las funciones de cada una de las plazas; por lo tanto, a continuación se presenta una tabla:

**Tabla N°1**

**Estructura de Puestos y Organización interna del Proyecto de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes, Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana[[10]](#footnote-10)**



**Fuente:** Unidad de Investigación Social y de Antecedentes de las Personas Oferentes, Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana.

El Lic. Guevara Meza aclaró que por la particularidad con la que se originó el proyecto, éste consta de dos componentes: el primero denominado **“Equipo UISA Proyecto”**[[11]](#footnote-11) (constituido por la o el Coordinador de la Unidad 3 y una o un Profesional 2[[12]](#footnote-12)), y el segundo denominado **“Equipo UISA-Operativo”**[[13]](#footnote-13) (conformado por cinco puestos de Técnica o Técnico Administrativo 2; cuatro Profesionales 2 en Trabajo Social y una o un Asistente Administrativo 2).

En cuanto al **“Equipo UISA Proyecto”**, es el que asume la función de diseño de infraestructura operativa, legal y administrativa de la Unidad, así como la planificación estratégica de la misma. También estudia y valora la posibilidad de diseñar políticas, mecanismos, o estrategias de coordinación de acciones relacionadas con la materia de revisión de antecedentes sociolaborales en procesos selectivos que realizan otras oficinas similares, las que gozan de una autonomía relativa en razón de los órganos de la institución a los que pertenecen.

Por su parte, el **“Equipo UISA-Operativo”** en conjunto con la o el Coordinador de la Unidad es el que atiende la demanda real y efectiva de trabajo sustantivo que ingresa a la Unidad; la cual proviene de los distintos procesos selectivos que gestiona la Sección de Reclutamiento y Selección. Este equipo a su vez se subdivide[[14]](#footnote-14) en dos subprocesos de trabajo: 1) “*Revisión Preliminar de Antecedentes*[[15]](#footnote-15)” y 2) “*Estudio Profundo*[[16]](#footnote-16)”.

**3.2.4. Criterio de la Licda. Olga Guerrero Córdoba, Jefe de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana.**

Al consultar a la Licda. Guerrero Córdoba, su criterio de mantener el recurso humano analizado en el presente informe para el 2018; indicó lo siguiente[[17]](#footnote-17):

*“… en relación con la prórroga de los permisos de la UISA y además solicitarle valorar la posibilidad de que éstas para el año 2018 sean extraordinarias, toda vez que el crecimiento de la carga de trabajo ha aumentado considerablemente además de que esta Dirección considera que el proyecto de creación de la UISA es de interés institucional que favorece el modelo de Reclutamiento y Selección y minimiza el riesgo de la penetración del Crimen Organizado  que en este momento es una de las causas más alarmantes que se vive en el país, es fundamental entonces, contar con una estructura debidamente definida para darle estabilidad a la Unidad y continuar con los procesos evaluativos que a la Institución tanto le benefician.*

***Justificación:***

*La Corte Plena sesión Nº 55-14 (celebrada el 24 de noviembre de 2014, artículo XVIII) analizó y conoció el informe de la Comisión creada para investigar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial, en donde recomendó la creación de una “Unidad de Investigación Social y Antecedentes” (UISA) para las personas oferentes al Poder Judicial.*

*Para esa data la Unidad inicio con dos profesionales y dos técnicos como proyecto de implementación que realizaría una serie de acciones que completarían tres fases sumamente importantes. No obstante, a diferencia de otros proyectos éste nace ya con cargas de trabajo asignada las cuales fueron creciendo con el tiempo producto de la necesidad que embarga al Poder Judicial cotidianamente.*

*Es importante indicar que por la evolución que tuvo el proyecto, y la necesidad imperante que tiene la Institución de que todos los puestos de primer ingreso, nombramientos en propiedad, nombramientos de elección de Corte, entre otros, sean atendidos por la UISA, los recursos de permisos con goce de salario y sustitución dotados inicialmente, fueron modificados como consecuencia del diseño y nuevas necesidades de la UISA. Producto de este incremento en la carga de trabajo y bajo el entendido que el personal con el que contaba la UISA era totalmente insuficiente el Consejo Superior en sesión 95-15, artículo XXII, prorrogó ocho permisos los cuales hasta el día de hoy laboran con nosotros. Aún así los recursos eran insuficientes para atender las necesidades de la UISA, razón por la cual se solicitaron 4 permisos más siendo que el Consejo Superior en sesión Nº 109-15, artículo CXIV, dispuso por tratarse de un asunto de interés institucional, prorrogar durante todo el 2016, los permisos con goce de salario y sustitución, que en total suman 12, …*

*(…)*

*Finalmente resulta importante indicar que de no otorgarse todos los permisos con los que hoy cuenta la Unidad y consolidadas la estructura no podríamos cumplir con la carga de trabajo que hoy tenemos asignada y que por supuesto por la naturaleza de las funciones y el génesis de la creación aumenta diariamente. Razón por la cual mucho agradezco que se consideren todas las anotaciones que tiene este correo”.*

**3.2.5. Labores que se realizarán durante el 2017.**

Para el 2017 se tiene planificado continuar con el diseño de una estrategia y de un protocolo para la valoración de las servidoras y servidores judiciales en propiedad, en los movimientos de personal. Lo anterior, en vista de que este proceso de verificación de idoneidad debe ser aplicado a la totalidad de la población judicial activa, aunque ésta no participe en procesos evaluativos de selección para integrar registros de postulantes o elegibles de cualquier nivel en otros puestos, ya sea en concursos para ascensos o nombramientos en propiedad.

Además, está pendiente el análisis para determinar la viabilidad de que esta Unidad, absorba otras estructuras y procesos de otras áreas institucionales que se avocan a las mismas labores, con el objetivo de constituir una única oficina de investigación de antecedentes y estudios sociolaborales para la totalidad de la población judicial.

**3.2.6. Cronograma de actividades a realizar en el 2018**

Al respecto, mediante correo electrónico el Lic. Guevara Meza, manifestó lo siguiente:

*“Respecto a un cronograma de UISA para 2018, para dicha unidad es inviable generar tal programación toda vez que -en lo operativo, por lo menos- el accionar de esta unidad debe comprenderse como parte de un proceso más general que corresponde a las funciones ordinarias de la Sección a la que pertenece. De hecho, en la mayoría de modelos selectivos en los que se involucra la unidad, la valoración de la idoneidad ética y moral es la última evaluación que las personas aspirantes deben aprobar por lo que, más que otras unidades de la sección, la UISA es la que menos posibilidad tiene de determinar la programación del trabajo. Además, la Sección de Reclutamiento y Selección no tiene control total sobre tal programación a tan largo plazo, ya que con frecuencia depende de lo que se pacte con la instancia correspondiente para definir el momento en que un concurso o convocatoria sea publicada.*

*Por otra parte, si bien la gestión y programación de procesos como el primer ingreso sí son susceptibles de control por parte de la Sección a la que UISA pertenece, tal proceso selectivo es más bien un procedimiento que irá feneciendo progresivamente conforme avance la conformación de los Registros de Postulantes y Elegibles para cada clase de puesto o grupo ocupacional.*

*En cuanto a un eventual cronograma para el proyecto propiamente (UISA-Proyecto), todo parece indicar más bien que el presente 2017 será el último año en que será necesario que las plazas asignadas (los dos permisos con goce más sustitución otorgados para conformar el "equipo implementador") continúen. En este sentido, para el 2018 será absolutamente necesario, como mínimo, mantener la estructura de puestos que UISA-Operativo tiene para responder la demanda de trabajo (o sea, los 5 técnicos, los 4 profesionales, el coordinador y la asistente administrativa); no así las plazas dedicadas hoy día en labores de diseño, planificación estratégica. Esto último, ya que se planea que lo que resta del proyecto pueda ser concretado en su totalidad durante este 2017, y solo eventualmente, se pensaría en solicitar prorroga para este recurso en particular.*

*Ahora bien, tal y como le comentara vía telefónica hace algunos minutos, estas consideraciones que acabo de exponer son aspectos en los que coincidimos la Jefatura, Henry y yo como las personas principalmente involucradas en el proyecto”*

**3.2.7. Otras Consideraciones.**

Un aspecto que se debe contemplar es la ubicación del personal de esta Unidad; lo anterior, en vista de que se encuentran hacinados, y por la naturaleza de las funciones requieren un ambiente tranquilo, cómodo y ordenado, para que las y los profesionales puedan realizar entrevistas (debe haber privacidad y confidencialidad).

Al respecto, la Licda. Guerrero Córdoba manifestó que en cuanto al requerimiento de espacio físico para ubicar la Unidad, se contaba con una oferta de alquiler de un inmueble, la que aún no se ha concretado, debido a que no se tiene el visto bueno del Departamento de Servicios Generales y el presupuesto se designó a otras necesidades. Sin embargo, se requiere ya que no se dispone de espacios para realizar las entrevistas, y las plazas destacadas en la Fase Preliminar se encuentran hacinadas; de igual forma no se cuenta con un espacio para atender a la persona usuaria.

## IV Elementos Resolutivos

**4.1.-** En función del informe realizado por la Comisión creada para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial, la Corte Plena por considerarlo de interés institucional aprobó en sesión N° 55-14, artículo XVIII, la creación de la **Unidad de Investigación Social y Antecedentes** (UISA), adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana.

**4.2.-** La Unidad tiene como objetivos: fortalecer el proceso de Reclutamiento y Selección, coordinar con otras unidades de reclutamiento institucionales en procura de la creación de un registro único y la definición de un protocolo para la custodia, conservación y consulta de la información. Todo lo anterior con la finalidad de dar seguridad, al momento de realizar contrataciones idóneas en el Poder Judicial.

**4.3.-** La Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes es un proyecto que se ha implementando por fases; cuya **primera fase** consistía en las convocatorias, valoración de antecedentes y estudio sociolaboral de todos los concursos en propiedad, al personal de primer ingreso, oficialas y oficiales de seguridad, entre otros. De igual manera, se le da prioridad a las solicitudes que realiza el Consejo Superior y la Corte Plena, para los puestos gerenciales y claves para la institución. La **segunda fase** consiste en establecer lineamientos y un protocolo de actuación, que permita integrar las bases de datos de las diferentes unidades de reclutamiento de la institución, en busca de utilizar una metodología uniforme y valorar la viabilidad de crear una sola Unidad investigativa de antecedentes de oferentes para la institución. En la **tercera fase** se busca establecer un modelo diferenciado y particularizado de revisión de antecedentes y estudio sociolaboral para el resto de las servidoras y servidores judiciales titulares, ya que los mismos no participaron en los procesos anteriores.

**4.4.-** Se visualiza que se han venido desarrollando las tareas que se establecieron en las diferentes fases de la metodología del proyecto; por lo tanto, el recurso humano dotado ha sido utilizado en las labores propias y sustantivas de la UISA; además, se indica que por las necesidades de proyecto se requirió solicitar más recurso, el cual ha permitido atender la carga de trabajo que tiene asignada la Unidad. Actualmente el proyecto tiene un avance de un 46%.

**4.5.-** En términos generales se tiene que la **Revisión Preliminar de Antecedentes** en el periodo analizado recibió un total de 5780 solicitudes, de las que a febrero del 2017 se encuentran pendientes 588. En cuanto a la variable *Personas Referidas* se tiene que en el 2016 cada plaza recibió aproximadamente 71 solicitudes mensuales. Por su parte, el desempeño mostrado por las cinco plazas de Técnica o Técnico Administrativo 2 fue de 81 casos en promedio mensual de cada una. Asimismo, se determinó que del circulante pendiente, en promedio le corresponde atender 118 solicitudes a cada técnica o técnico.

**4.6**.- En la Jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección, señalan el comportamiento creciente en la cantidad de solicitudes que ingresan a la Unidad se mantendrá en el mediano y largo plazo, en razón de las nuevas solicitudes de estudio que se presentan.

**4.7.-** En el subproceso de **Estudio Profundo** ingresaron aproximadamente 4998 en el periodo analizado, generando un incremento en la demanda y complejidad de abordar los casos. También se visualiza que el desempeño de las plazas de Profesional 2 (Trabajo Social) en el 2016 fue de 25 valoraciones sociolaborales en promedio mensual por plaza.

En cuanto a la variable de valoraciones pendientes, se logró determinar que cada profesional atiende aproximadamente que atender como mínimo 25 valoraciones por mes.

**4.8.-** De las entrevistas realizadas, se destaca que para maximizar los recursos y lograr el desarrollo del proyecto y atención de las solicitudes presentadas a la UISA, la jefatura realizó una distribución informal del personal conformando dos subprocesos: **“Equipo UISA Proyecto”**[[18]](#footnote-18)y **“Equipo UISA-Operativo”**[[19]](#footnote-19)**,** que atienden las funciones de acuerdo a su especialidad.

**4.9.-** La Licda. Olga Guerrero Córdoba, Jefa de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, estima que las plazas deben ser extraordinarias, para formalizar la estructura de la Unidad en cuestión; además, se debe tomar en consideración que el tema es de interés institucional ya que busca evitar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial. Asimismo, indicó que de no aprobarse la estructura que actualmente tiene con permisos con goce de salario (12 plazas) no estaría en capacidad de atender la carga de trabajo asignada a la fecha.

**4.10.-** El Lic. Alex Guevara Meza, Coordinador de Unidad 3, de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes, estima que **UISA- Proyecto** concluiría en el 2017, por lo que para el próximo año no se requerirán las plazas que lo conforman (algunas no se analizan por cuanto no están dentro de las directrices presupuestarias); en tanto, para **UISA-Operativo** deberán de prorrogarse los permisos con goce de salario (cinco Técnicas o Técnicos Administrativos 2, cuatro Profesional 2 (Trabajo Social), una o un Coordinador de Unidad 3 y una o un Asistente Administrativo 2),para continuar con la atención de la carga de trabajo que actualmente tienen y las nuevas solicitudes de valoración que ingresen.

**4.11.-** Entre los requerimientos adicionales para la Unidad de Investigación Social y Antecedentes, está un espacio físico idóneo, el cual requiere condiciones sumamente específicas para las entrevistas, las convocatorias y la aplicación de pruebas para el personal, así como de un área para la atención de las personas usuarias.

## V. Recomendaciones

**5.1. En cuanto a los permisos con goce de salario del proyecto de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, se recomienda la continuidad de los siguientes:**

| **Despacho** | **Cant.** | **Tipo de plaza** | **Condición actual** | **Recomen-dación** | **Período** | **Costo Estimado** | **Priori-dad** | **Observaciones** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Sección de Reclutamiento y Selección (Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes) | 1 | Coordinadora o Coordinador de Unidad 3 | PCGS | PCGS | 2018 | ₡38.639.000,00 | 1 |  |
| 3 | Profesional 2 (Trabajo Social) | PCGS | PCGS | 2018 | ₡112.347.000,00 | 1 |  |
| 3 | Técnica o Técnico Administrativo 2 | PCGS | PCGS | 2018 | ₡ 49.314.000,00 | 1 |  |
| 1 | Asistente Administrativa/o 2 | PCGS | PCGS | 2018 | ₡14.465.000,00 | 1 |  |

**Nota:** Se debe indicar que el costo considera los incrementos del 0,76% I SEM. 2017 - 1,46% II SEM. 2017, 1,50% I SEM. 2018 y 1,50% II SEM. 2018.

Adicionalmente, a los permisos con goce de salario y sustitución mencionados anteriormente, la UISA dispone del 1° enero del 2017 y hasta por tres meses de cuatro permisos con goce de salario y sustitución más (2 Técnica o Técnico Administrativa, 2 de Profesional 2 de la especialidad de trabajo social y administración), los que por no estar dentro de los lineamientos para la formulación presupuestaria para el 2018, emanados por la Corte Plena en sesión 1-17, artículo XXV, no se incorporan en el presente análisis.

**5.2. Condicionamiento por el cual se otorga el recurso (Impacto esperado).**

Al ser una debilidad que presenta la Institución y por tratarse de un asunto de prioridad institucional, los recursos con permisos con goce de salario y sustitución recomendados, deben continuar de forma específica con el desarrollo y funcionamiento de la (UISA), para lo cual se utilizará como indicador la ejecución de las investigaciones de todas las servidoras y servidores judiciales en propiedad, con el proceso de verificación de idoneidad.

Otro indicador a valorar, según informe 10-PLA-PI-2016, es el informe sobre la viabilidad de unificar todas las áreas de la institución que realicen labores similares, en una única oficina de investigación de antecedentes y estudios sociolaborales para la totalidad de la población judicial, el cual debe ser elaborado durante el 2017, con el fin de valorar en un próximo informe la necesidad de mantener o no el recurso otorgado.

**5.3. Otros requerimientos (equipo, alquiler, espacio, vehículos, etc.)**

Actualmente, todas las plazas recomendadas cuentan con el equipo y mobiliario necesario para su labor, por lo que no es necesario presupuestarlo en este apartado.

**5.4. Vinculación con el Plan Estratégico del Poder Judicial**

Las plazas recomendadas para la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana están relacionadas en el Plan Estratégico Poder Judicial 2013-2017, al tema estratégico “*Gestión del recurso humano: Consolidación de un sistema apropiado e integral de personal*”.

Asimismo, es consecuente con el siguiente eje transversal:

* **Ética y Valores**. La asignación del recurso indicado tiene como fin coadyuvar en el proceso de selección y reclutamiento de los oferentes para garantizarse que las personas que ingresan al Poder Judicial cumplan con la ética y valores que la Institución demanda.

**ANEXOS**

**Anexo N°1**

**“Estado de cumplimiento de las fases del desarrollo del Proyecto de la**

**Unidad de Investigación Social y Antecedentes**

**de las Personas Oferentes[[20]](#footnote-20)”**

****

**Anexo N°2**

**Cantidad de personas referidas, revisiones preliminares realizadas y pendientes promedios mensuales, por tipo de proceso selectivo de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, para el período comprendido entre agosto del 2015 y febrero del**

**2017.**

****

**Anexo N°3**

**Cantidad de personas referidas, valoraciones sociolaborales realizadas y pendientes, promedios mensuales, por tipo de proceso selectivo de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, para el período comprendido entre agosto del 2015 y febrero del 2017.**



1. Conocido también como “*Equipo implementador del proyecto”* o “*Equipo Interdisciplinario*”. [↑](#footnote-ref-1)
2. También conocido como “*equipo de investigación”.* En su origen, estaba conformado por dos puestos técnicos, que tenían como principal tarea iniciar la labor sustantiva de investigación (según recomendación del Informe Ejecutivo 47-PLA-DO-2015), pero que muy pronto fue creciendo con forme ingresó la demanda de trabajo; asimismo, se fue trasformado en un equipo más especializado al que se le sumó el aporte de profesionales en Trabajo Social. Esto último, de acuerdo a la aprobación de los Informes de Avance del Proyecto, aprobados por el Consejo Superior. [↑](#footnote-ref-2)
3. Conocido también como “*Equipo implementador del proyecto”* o “Equipo Interdisciplinario”. [↑](#footnote-ref-3)
4. También conocido como “*equipo de investigación”.* En su origen, estaba conformado por dos puestos técnicos, que tenían como principal tarea iniciar la labor sustantiva de investigación (según recomendación del Informe Ejecutivo 47-PLA-DO-2015), pero que muy pronto fue creciendo con forme ingresó la demanda de trabajo; asimismo, se fue trasformado en un equipo más especializado al que se le sumó el aporte de profesionales en Trabajo Social. Esto último, de acuerdo a la aprobación de los Informes de Avance del Proyecto, aprobados por el Consejo Superior. [↑](#footnote-ref-4)
5. Los permisos fueron modificados según el diseño y nuevas necesidades de la UISA, y en sesión del Consejo Superior 95-15, artículo XXIII, se prorrogaron los 8 permisos hasta fines del 2015, con la siguiente conformación: 1 Coordinadora/or de Unidad 3, 3 profesionales 2 (Trabajo Social), 3 Técnica o Técnico Administrativo y 1 Asistente Administrativa/o. [↑](#footnote-ref-5)
6. Remitido por el Lic. Alex Guevara Meza. [↑](#footnote-ref-6)
7. Profesional en Administración de Empresas. [↑](#footnote-ref-7)
8. En Trabajo Social. [↑](#footnote-ref-8)
9. Esta labor es realizada por las o los cinco Técnicas o Técnicos Administrativos 2. [↑](#footnote-ref-9)
10. Conforme a lo aprobado por el Consejo Superior en sesión N° 109-15 del 15 de diciembre de 2015, artículo CXIV, la estructura en la que se sustenta el trabajo de la UISA y sobre la cual da respuesta a la demanda de trabajo. [↑](#footnote-ref-10)
11. Conocido también como “*Equipo implementador del proyecto”* o “Equipo Interdisciplinario”. [↑](#footnote-ref-11)
12. Con énfasis en Administración de Empresas. [↑](#footnote-ref-12)
13. También conocido como “*equipo de investigación”.* En su origen, estaba conformado por dos puestos técnicos, que tenían como principal tarea iniciar la labor sustantiva de investigación (según recomendación del Informe 47-PLA-DO-2015), pero que muy pronto fue creciendo conforme ingresó la demanda de trabajo; asimismo, se fue trasformado en un equipo más especializado al que se le sumó el aporte de profesionales en Trabajo Social. Esto último, de acuerdo a la aprobación de los Informes de Avance del Proyecto, aprobados por el Consejo Superior. [↑](#footnote-ref-13)
14. Esta es una división *ad-hoc*, flexible y estratégica, ya que entre ambos subprocesos de trabajo hay una estrecha interacción y una dinámica que varía dependiendo de la naturaleza del proceso selectivo particular de que se trate (concurso, convocatoria, primer ingreso, etc.), así como en función del grupo ocupacional o clase de puesto que gestiona cada proceso selectivo. [↑](#footnote-ref-14)
15. Es en la que se recibe la totalidad de gestiones y se realiza una revisión rigurosa, para lo cual se recurre a la consulta y análisis crítico y pormenorizado de diversas bases de datos y sistemas informatizados estatales a los que tiene acceso legítimamente autorizada la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes. [↑](#footnote-ref-15)
16. Si se detectan alertas de interés en la revisión preliminar (Riesgo Medio, Alto Moderado y Alto) se genera un reporte que es remitido a las y los profesionales en Trabajo Social. [↑](#footnote-ref-16)
17. Mediante correo electrónico del 16 de marzo de 2017. [↑](#footnote-ref-17)
18. Conocido también como “*Equipo implementador del proyecto”* o “Equipo Interdisciplinario”. [↑](#footnote-ref-18)
19. También conocido como “*equipo de investigación”.* En su origen, estaba conformado por dos puestos técnicos, que tenían como principal tarea iniciar la labor sustantiva de investigación (según recomendación del Informe Ejecutivo 47-PLA-DO-2015), pero que muy pronto fue creciendo con forme ingresó la demanda de trabajo; asimismo, se fue trasformado en un equipo más especializado al que se le sumó el aporte de profesionales en Trabajo Social. Esto último, de acuerdo a la aprobación de los Informes de Avance del Proyecto, aprobados por el Consejo Superior. [↑](#footnote-ref-19)
20. Remitido por la Unidad de Investigación Social y de Antecedentes de las Personas Oferentes, de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana. [↑](#footnote-ref-20)