





Estudio de Requerimiento Humano

Anteproyecto de Presupuesto 2019

***Reforzamiento de la Unidad de Potencial Interno (UPI) en la***

***Administración del Organismo de Investigación***

***Judicial (OIJ)***

9 de marzo del 2018

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dirección de Planificación** | | **Fecha:** | *9/3/2018* |
| **Estudio de Requerimiento Humano** | | **# Informe:** | *4-PLA-OI-2018* |
| **Proyecto u oficinas analizadas:** | Reforzamiento de la Unidad de Potencial Interno (UPI) en la Administración del Organismo de Investigación Judicial (OIJ). | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **I. Plazas por Analizar** | 1 Profesional 2 para la Administración del OIJ, otorgada en forma extraordinaria por todo el 2018. |
| **II. Justificación de la Situación o Necesidad Planteada** | De conformidad con lo indicado por el Máster Mauricio Fonseca Umaña, Administrador del Organismo de Investigación Judicial, la plaza se requiere con el propósito de reforzar la unidad denominada “***Unidad de Potencial Interno***” que se encarga de gestionar el recurso humano del OIJ. Específicamente en la atención de consultas del Sistema de Proposición de Nombramientos, los movimientos en la base de datos de oferentes, así como los movimientos en base de datos de Relación de Puestos del OIJ, entre otros, labores que son muy importantes para la toma de decisiones de la Dirección General y que se requieren atender en tiempo real. |
| **III. Información Relevante** | ***3.1. Antecedentes***  3.1.1.- Informe 605-PLA-2017 (04-DO-2017-B del 8 de marzo de 2017), elaborado por la Dirección de Planificación, respecto de la solicitud de recurso humano para la creación de la Unidad de Potencial Interno en la Administración del OIJ[[1]](#footnote-1).  3.1.2.- Informe de Requerimiento Humano 30-PLA-OI-2017 del 28 de abril de 2017, que recomienda mantener en forma ordinaria la plaza de Profesional 2 que anteriormente era de Perito Judicial 1 en la clase ancha Profesional 2, con la finalidad de ir conformando la Unidad de Potencial Interno en la Administración del OIJ, a partir del 2018.  3.1.3.- Acuerdo del Consejo Superior en la sesión 43-17 del 5 de mayo de 2017, artículo XXII, donde se aprueba el informe 30-PLA-OI-2017 en los términos indicados.  3.1.4.- Acuerdo del Consejo Superior en la sesión 46-2017 (Presupuesto 2018), del 11 de mayo de 2017, artículo II, en que se autoriza que la plaza de Perito Judicial 2 asignada al Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses se mantenga en el Organismo de Investigación Judicial de manera extraordinaria por 12 meses adscrita a la Dirección General, en la clase ancha de Profesional 2, a partir del presente año.  3.1.5.- Acuerdo del Consejo Superior en la sesión 72-17, del 3 de agosto de 2017, artículo XLIX, en que se analizan las posiciones de la Dirección General del OIJ y de la Dirección de Gestión Humana respecto del desempeño del proceso de Selección y Reclutamiento del OIJ, que dispone de permisos con goce de salarios.  3.1.6.- Acuerdo del Consejo Superior en la sesión N°11-18 celebrada el 8 de febrero del 2018, artículo XLIX, sobre la continuidad de los permisos con goce de salario para proyectos que presenta el Organismo de Investigación Judicial, que entre otros aspectos acordó que las plazas de Psicólogos (as) que vienen laborando en la UPI, deben de estar adscritas funcionalmente a la Dirección de Gestión Humana y que la competencia para la realización de convocatorias y concursos de puestos corresponde exclusivamente a la Dirección de Gestión Humana.  ***3.2. Estructura administrativa de la Unidad de Potencial Interno***  ***3.2.1.- Estructura de puestos***  Se realizó una reunión de trabajo con personal de la Unidad de Potencial Interno en la Administración del OIJ[[2]](#footnote-2), y con el MBA. Mauricio Fonseca Umaña, Administrador del OIJ, con el propósito de conocer con más detalle la función que ejerce la Unidad y en particular las tareas asumidas por la servidora que actualmente se desempeña en el puesto analizado en el presente informe.  Cabe señalar que a nivel interno, la Administración del OIJ conformó dentro de su estructura organizacional una unidad segregada por las diferentes labores que se tienen asignadas, según el siguiente esquema:  El nivel superior está a cargo del Administrador del OIJ, y en segundo nivel de autoridad las Unidades de Apoyo a la Gestión Administrativa y de Apoyo a la Gestión Operativa. Con recurso de permisos con goce de salario y sustitución, así como el traslado de unas plazas y la asignación de la plaza extraordinaria objeto de estudio, se conformó la Unidad de Potencial Interno, para un total de tres unidades internas.  Para atender las funciones asignadas, la Administración del OIJ dispone de la siguiente estructura formal de puestos ordinarios:  Fuente: Relación de Puestos para el 2018  Además de las 17 plazas ordinarias indicadas, la Administración del OIJ dispone de 10 puestos, según el siguiente detalle:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Cantidad** | **Puesto** | **Condición** | | 2 | Coordinadoras o Coordinadores de Unidad 3 | PGS | | 3 | Profesionales 2 | PGS | | 3 | Profesionales 2 (psicólogos) | PGS | | 1 | Profesional 2 | Extraordinaria | | 1 | Técnico Especializado 5 | PGS |   Con este recurso adicional se conforman 27 plazas en la Administración del OIJ, las cuales están distribuidas de la siguiente forma:   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Administrador | Unidad  Apoyo Gestión Administrativa | Unidad  Apoyo Gestión Operativa | Unidad  Potencial  Interno | | 3 Puestos | **8 Puestos** | **8 Puestos** | **8 Puestos** | | 1 Administrador Reg. 3 | 1 Coordinadora o Coordinador de Unidad 3 | 1 Coordinadora o Coordinador de Unidad 3 | 1 Coordinadora o Coordinador de Unidad 3 (PGS) | | 1 Coordinadora o Coordinador de Unid. 3 (PGS Fideicomiso) | 3 Profesionales 2 | 2 Profesionales 1 | 3 Profesionales 2 (psicólogos) (PGS) | | 1 Asistente Administrativa o Administrativo 1 | 2 Profesionales 2  (PGS) | 3 Técnicas o Técnicos Especializados 5 | 2 Profesionales 2 | |  | 2 Técnicas o Técnicos Administrativos 1 | 1 Técnica o Técnico Especializado 5  (PGS) | 1 Profesional 2  (Extraordinaria) | |  |  | 1 Auxiliar Administrativa o Administrativo | 1 Profesional 2  (PGS) |   Si bien, la figura de “permiso con goce de salario y sustitución” está delimitada para la atención de proyectos específicos, sea que tengan un inicio y final determinados, y no para cubrir necesidades permanentes, el Consejo Superiorha dispuesto aprobar los referidos permisos, por ser un tema de interés institucional el desempeño del proceso de Selección y Reclutamiento del OIJ**[[3]](#footnote-3)**.  Cabe mencionar que en el informe 30-PLA-OI-2017 de requerimiento humano para el 2018, aprobado por Consejo Superior en la sesión 43-17 del 5 de mayo de 2017, artículo XXII, ya se había considerado la creación en forma ordinaria de la plaza de Profesional 2 que anteriormente era de Perito Judicial 1 (en la clase ancha Profesional 2) con la finalidad de ir conformando la Unidad de Potencial Interno en la Administración del OIJ, a partir del presente año. Asimismo, mediante acuerdo de la sesión 46-17 del 11 de mayo de 2017, artículo II, se vuelve a analizar la condición de la plaza y se acuerda:  *“…autorizar que la plaza de Perito Judicial 2 se mantenga en el Organismo de Investigación Judicial, extraordinaria por 12 meses, adscrita a la Dirección General, en la clase ancha Profesional 2, sujeto al estudio técnico para su posterior asignación y habilitación”*  Por tal razón la Unidad de Potencial Interno, dispone a partir del presente año de dos plazas de Profesional 2, una en condición ordinaria y la segunda en forma extraordinaria.  ***3.2.2.- Labores realizadas por la Unidad de Potencial Interno (UPI)***  De conformidad con la información brindada por el MBA. Mauricio Fonseca Umaña, Administrador del OIJ, la UPI se crea en razón de la necesidad de especializar una unidad que pueda administrar el recurso humano adscrito al O.I.J., que contribuya a centralizar y ordenar los procesos relacionados con los trámites de vacaciones, incapacidades, cierre colectivo, horas extras, revisión de documentos de la nóminas, nombramientos, registro, etc., y que lleve un control preciso de la ubicación de las plazas de investigación y jefaturas que están adscritas a la Dirección General y que laboran en distintas oficinas del país.  Con el paso de los meses se han identificado otras necesidades por atender, como contribuir con la preparación del proceso de reclutamiento para dotar de recurso humano a las 103 oficinas a nivel nacional, de ahí que se disponga del apoyo de plazas de Profesionales en Psicología en condición de permisos con goce de salario.  En el caso específico de la plaza extraordinaria que se analiza en este informe, las labores que se concentran en la Profesional 2 son las siguientes:   |  | | --- | | * Realizar movimientos y mantener actualizada la Relación de Puestos de las y los servidores del OIJ. | | * Modificar los cambios en el Sistema Integrado de Control Administrativo, SICA, de la oficina actual del funcionario. | | * Llevar el control de las personas ya jubiladas y las activas sobre renuncias, revocatorias, suspensiones, y otros que permitan actualizar el estado de cada persona. | | * Realizar el informe para el control de horas extras de todo el personal del Organismo. | | * Incluir los cursos de capacitación del todo el personal de primer ingreso en el SICA, que consiste en escanear y subir al sistema los títulos que acrediten la participación del curso. Si esa información no está incluida oportunamente hay retraso en el salario. | | * Atender las solicitudes de diversas oficinas (Asuntos Internos, Inspección Judicial, Dirección General, entre otros) sobre la ubicación física del personal del Organismo, los códigos de puestos, las fotografías para procesos de identificación disciplinaria, entre otros. | | * Confeccionar el carné de portación de armas de los investigadores, custodios y Auxiliares de Servicios Generales 3 (Choferes de la Sección de Transportes del OIJ). Es un trámite que se realiza en el Departamento de Control de Armas. | | * Confeccionar los carnés de identificación del OIJ y del personal de la Sección de Transportes del OIJ. | | * Llevar un registro con información física y otros datos relacionados con el puesto que va a ocupar el funcionario para la entrega de carné y placa oficial. | | * Verificar si existen antecedentes en el Archivo Criminal, y llevar las huellas de los oferentes y del personal existente. | | * Comunicar el resultado del estudio de huellas dactilares a la Dirección General y a las jefaturas. | | * Verificar el periodo de vencimiento de los carnés de Transportes y del personal y comunicarlo a la Dirección General y a las jefaturas. | | * Renovar los carnés y hacer el Acta de Destrucción del carné de identificación que se desecha y actualizarlo en el sistema para rebajarlo del inventario. |   De conformidad con lo indicado por la profesional nombrada en la plaza extraordinaria, las labores descritas le demandan una constante dedicación, siendo la actualización de la Relación de Puestos de las y los servidores del OIJ, la que concentra aproximadamente el 80% del tiempo laboral.  No se omite indicar que existen otras funciones que también realizan las Profesionales asignadas a la UPI, relacionadas con los trámites de personal, revisión de documentos de nóminas, ingreso de candidatos a la base de nóminas que son bastante más representativas. Así como, la realización de los nombramientos en propiedad de las plazas vacantes que se mantengan en esa dependencia.  ***3.2.3.- Información estadística relacionada con su función***  De las diversas labores que son atendidas por la Profesional 2, se lleva un registro estadístico que detalla cada actividad efectuada. Al ser consultada esa fuente de información se refleja que durante el 2017 se brindó la atención a 19.149 asuntos, siendo los más destacados los trámites que se presentan a continuación:  Las tres actividades anteriores concentraron el 38% de los asuntos atendidos durante el 2017; sin embargo, la dinámica diaria se mantiene en esa misma proporción de actividad. Adicionalmente, los registros consultados reflejan los siguientes movimientos:   |  |  | | --- | --- | | Actividades realizadas | Cantidad | | Tramites de personal y certificaciones | 1845 | | Inclusión de personas en el SICA | 1698 | | Revisión de puntos en la PIN | 1400 | | Documentos escaneados | 914 | | Notificación para personas elegibles | 902 | | Elaboración de carnés para portación de arma | 814 | | Elaboración de carnés para personal del OIJ | 759 | | Tramitación de pérdidas de carné | 706 | | Inclusión en BD de capacitación | 475 | | Revisión de documentos de nóminas | 440 | | Otras actividades \* | 1600 |   (\*) Trámite de nombramientos en la Dirección General, vacaciones, incapacidades, ingreso de candidatos a la BD de nóminas, entre otros.  Las tareas asignadas a esta Profesional (extraordinaria), si bien son constantes e indispensables para el control y toma de decisiones que requieren de mucho cuidado y atención, no son labores que demandan un análisis profesional por parte de la ejecutante sino que requiere de un trámite de inclusión y revisión de pantallas con sistemas de información, para la elaboración de certificaciones, consultas, revisiones y verificaciones para trámites que son de apoyo con algún nivel de complejidad y que efectivamente están relacionadas con actividades de índole técnico administrativo, no profesional.  Dentro de la estructura que actualmente existe en la UPI, no se dispone de una clase de puesto de Técnico o de Asistente Administrativo que contribuya con la ejecución de este tipo de actividades, por lo que utilizar la Profesional 2 para esos fines no es adecuado, ya que el propósito de esos puestos es para la ejecución de labores profesionales complejas, de análisis, toma de decisiones, elaboración de informes, procesos de investigación, aplicación e interpretación de datos estadísticos, entre otros que se relacionen en el campo administrativo, y las labores descritas que atiende esta profesional son de naturaleza técnica-operativa.  Si bien, ambas clases de puestos tienen “condiciones de trabajo” semejantes según lo establece el perfil de competencias elaborado por la Dirección de Gestión Humana (a saber, que demanda esfuerzo mental para coordinar ideas y aplicar el juicio y el criterio para atender varias actividades en forma simultánea, resolver problemas de alguna complejidad y tomar decisiones con base en precedentes y procedimientos establecidos), existe la diferencia en cuanto a la complejidad y naturaleza de las funciones que atienden, lo que reafirma el uso inapropiado de un puesto de Profesional 2 para esos efectos.  ***3.3.- Informe sobre la creación de la Unidad de Potencial Interno***  Mediante el oficio 605-PLA-2017 (informe 4-DO-2017-B del 8 de marzo de 2017), la Dirección de Planificación analizó la posibilidad de formalizar la Unidad de Potencial Interno en la Administración del OIJ, con una función semejante a las establecidas en las unidades administrativas del Ministerio Público y de la Defensa Pública, donde se cuenta con estructuras que asumen esas labores en forma específica, y que coordinan con la Dirección de Gestión Humana, lo cual fue avalado por el Consejo Superior[[4]](#footnote-4), dando una formalidad a la estructura de la Unidad como parte de la Administración del OIJ.  Al momento de la creación de la UPI, el Consejo Superior aprobóiniciar a partir de mayo del 2016 conuna plaza ordinaria de Profesional 2**[[5]](#footnote-5)** y no como fue pretendido inicialmente (con un puesto de Coordinador de Unidad 3 y tres Profesionales 2). En la actualidad la referida unidad si se desempeña con la estructura pretendida al inicio (gracias a la aprobación de permisos con goce de salario), a la cual se le adicionaron tres plazas más de Profesionales 2 en Psicología (permisos con goce de salario) y la plaza extraordinaria de Profesional 2.  Sobre el particular, el Máster Fonseca Umaña externó que el OIJ requiere disponer del recurso humano que integre esa Unidad, por cuanto es la dependencia con mayor cantidad de plazas asignadas y la que ejecuta uno de los presupuestos más grandes de la Institución, comparativamente con el Ministerio Publico y la Defensa Publica.  Además, destacó que no le es posible asumir la función con el personal ordinario de la Administración, quienes se encargan de otra serie de tareas propias de la ejecución presupuestaria, como lo es: caja chica, gastos confidenciales, control de activos, suministros, análisis de ofertas, Fideicomiso, ejecución presupuestaria, mantenimiento de oficinas, y de cualquier otra demanda que realicen las 103 oficinas que conforman el OIJ, y menos aún mantener la gestión y resultados positivos que se han obtenido en este tiempo con el recurso asignado a la UPI.  Cabe destacar que en el informe de creación (4-DO-2017-B), se delimitaron las funciones que debería asumir esa Unidad (ver anexo 1), con el propósito de establecer un marco de acción para su desempeño; sin embargo, a través de la sesión de trabajo realizada con personal de la UPI, se evidenciaron algunas otras tareas que a criterio de esta Dirección son competencia de la Dirección de Gestión Humana, como es el caso del proceso de entrevistas para la escogencia de oferentes, por medio de Profesionales en Psicología que se otorgaron en condición de permisos con goce de salario.  Al respecto, se realizó una entrevista a las Licdas. Olga Guerrero Córdoba y Aslhey Quesada Valerio, en su orden, Jefa y Profesional 2 de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, quienes mencionaron su satisfacción con algunas de las labores efectuadas por la UPI, y con la centralización de tareas que estaban dispersas en el OIJ, lo que contribuye a mejorar las condiciones para los usuarios con una atención más expedita; no obstante, expresaron su preocupación por cuanto consideran que en otras labores se está haciendo una dualidad de funciones entre ambas dependencias.  Si bien existe alguna labor de coordinación entre ambas partes, estima la licenciada Guerrero Córdoba que es importante dejar delimitado el campo de acción de cada instancia, a fin de no afectar el proceso de reclutamiento de los posibles oferentes. En ese sentido, comentó que el proceso de reclutamiento que se realiza para ambas partes, contiene las etapas que se muestran de seguido:    **PROCESO DE RECLUTAMIENTO**  De este proceso, la convocatoria para los concursos se realiza (a solicitud de la oficina interesada) por parte de la Sección de Reclutamiento y Selección, la cual efectúa la publicación de un aviso a las personas interesadas; sin embargo, recientemente observaron que esa actividad está siendo ejecutada por la Administración del OIJ (aviso para la plaza de la Secretaria del OIJ) sin que existiera de previo una coordinación con la dependencia a su cargo.  De igual forma le preocupa que al momento de recibir el acuerdo emitido por el Consejo Superior[[6]](#footnote-6), donde se otorgaron los permisos con goce de salario para los profesionales en Psicología de la UPI para que también realicen las entrevistas psicolaborales a los puestos de Agentes de Protección 1, Investigador 1, Custodios de Detenidos y Oficiales de Localización, no se les está brindando una supervisión técnica.  Agregó que en el informe emitido por parte de la UPI[[7]](#footnote-7), la entrevista fue aprobada únicamente por el 29% de los oferentes, siendo que al momento de realizarse por parte de Gestión Humana se tenía una promoción de entre el 40% y el 50%, lo que evidencia la necesidad de coordinar por parte de ambas dependencias para conocer bajo qué parámetros se está abordando esa fase del proceso.  ***3.3.1.- Profesionales en Psicología de la UPI***  De lo indicado por el Máster Fonseca Umaña, la UPI inició el proceso exclusivo de entrevista psicolaboral a partir del 11 de setiembre del 2017, en razón de la necesidad de mejorar y acortar los tiempos de respuesta para el llenado de vacantes. A partir de ahí, se determinó que uno de los pasos que presentaba mayor “saturación” para disponer de oferentes para el OIJ era el de la entrevista por parte de los Psicólogos de Gestión Humana, lo cual era comprensible por cuanto debían atender toda la población judicial. A partir de ahí, se planteó la propuesta de solicitar un apoyo adicional con la creación de las tres plazas (Psicólogos), bajo la condición de permisos con goce de salario.  De los resultados obtenidos en los reportes de atención recibidos por parte de los Psicólogos de la UPI, el Máster Fonseca Umaña determinó que en 51 días hábiles se entrevistaron a 278 personas, lo que les evidenciaba un procedimiento eficiente y eficaz para los intereses del Organismo.  De aplicarse la proporción indicada por la licenciada Guerrero Córdoba (29%), se confirmaría que, de ese total de personas entrevistadas, al menos 80 personas tendrían aprobado ese proceso, siendo que en la realidad el dato obtenido fue de 82 oferentes que aprobaron la entrevista.  Adicional al proceso de entrevistas, señala el Administrador del OIJ que los Psicólogos también han realizado los protocolos para los puestos de Jefa o Jefe de Investigación 1, 2 y 3, dentro de los concursos en ascenso de jefatura a nivel general, para la valoración de competencias en el área de Psicología, así como matrices de perfiles de puestos.  ***3.4.- Consultas realizadas en otras estructuras administrativas del Poder Judicial (Administraciones del Ministerio Público y la Defensa Pública)***  Se consultó a las personas encargadas de ambas dependencias, a fin de conocer la dinámica interna en la atención de labores similares a las que ejecuta la oficina analizada, estableciéndose lo siguiente:  ***3.4.1. Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público (UCS)***  La Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público (UCS), está a cargo de la Dra. Mayra Campos Zuñiga, Fiscala Adjunta, quien explicó que esta unidad se crea de conformidad con el artículo 39 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, y le corresponde organizar los programas de selección, ingreso y capacitación del personal del Ministerio Público, así como realizar tareas de supervisión a las diferentes fiscalías del país con la finalidad de verificar el cumplimiento de las directrices emanadas por la Fiscalía General de la República. Actualmente esa Unidad tiene asignado el siguiente personal:   * Una Fiscala Adjunta * Una Fiscala Coordinadora * Una Fiscala Auxiliar * Dos Gestores de Capacitación 3 * Un Profesional en Metodología de la Enseñanza * Dos Asistentes Administrativos 3 * Un Auxiliar de Servicios Generales 2.   Refirió que en el año 2017 en la UCS se ejecutaron un total de 102 acciones de capacitación (cursos y talleres), las cuales se enfocaron en temas relacionados al Derecho Penal general así como en la investigación de delitos en temas especializados.  En cuanto al proceso de reclutamiento, la citada servidora comentó que la unidad a su cargo realiza las actividades requeridas para que la Dirección de Gestión Humana coordine el proceso de convocatoria para aspirantes a los puestos de Fiscala o Fiscal Auxiliar, con la divulgación del temario de examen, el cual se encuentra en la página web de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.  El referido proceso consta de tres fases: Fase I (examen oral y escrito), Fase II (Programa para optar a la elegibilidad al puesto de Fiscala o Fiscal Auxiliar interino), y Fase III (práctica dirigida), incluyendo además un proceso de pruebas técnicas selectivas y la valoración de idoneidad ética y moral.  De igual manera, con el fin de solventar la necesidad de contar con personal altamente capacitado para realizar nombramientos cortos y sustituciones, se implementó el curso de “Selección e Inducción para optar al puesto de Fiscala y Fiscal Auxiliar por inopia” (SIFAI), el cual igualmente se desarrolla mediante el enfoque de formación por competencias y pretende potenciar o desarrollar las competencias mínimas para aquellas personas que puedan realizar nombramientos cortos en esos puestos.  Una vez realizado el proceso, la Dirección de Gestión Humana les comunica para disponer posteriormente de la nómina que se requiere.  ***3.4.2. Unidad de Capacitación y Supervisión de la Defensa Publica***  En cuanto a la Defensa Publica, la citada dependencia se divide en dos áreas, a saber: la Unidad de Reclutamiento y Selección a cargo de la Licda. Dora Trabado Alpízar, y la Unidad de Capacitación, liderada por el Lic. Juan Carlos Morales Jiménez. Estas unidades disponen del siguiente recurso humano:   |  |  | | --- | --- | | DEFENSA PUBLICA | | | Unidad de Reclutamiento y Selección | **Unidad de Capacitación** | | 3 Defensoras Públicas o  Defensores Públicos | 1 Defensora Pública Supervisora  o Defensor Público Supervisor | | 1 Asistente Administrativa o  Administrativo 3 | 3 Defensoras Públicas o  Defensores Públicos | |  | 1 Gestora o Gestor de Capacitación 3 | |  | 1 Gestor o Gestor de Capacitación 2 | |  | 1 Auxiliar Administrativa o Administrativo |   Nota: Información suministrada por la Licda. Dora Trabado Alpizar, y el Lic. Juan Carlos Morales Jimenez.  En cuanto al proceso de reclutamiento y selección, la licenciada Trabado Alpízar señaló que si bien se realiza un proceso de Entrevista de Perfil y un Examen Técnico como etapas previas a la Práctica Supervisada (a cargo de Defensoras y Defensores de alta experiencia), todo el resto del proceso de reclutamiento lo asume la Dirección de Gestión Humana.  Posteriormente las y los oferentes son sometidos a una Capacitación de Nivelación en cada una de las materias, competencia de la Institución, para culminar con las Evaluaciones Escrita y Oral ante un Tribunal de Supervisores y Profesionales en Derecho de reconocida trayectoria.  De las consultas efectuadas se determinó que ambas estructuras (Defensa Pública y Ministerio Público) realizan actividades relacionadas con el recurso humano asignado, como ejemplo: el registro de nombramientos, vacaciones, incapacidades, traslados, mantenimiento a la base de datos sobre las plazas asignadas con información de interés. También se dispone de un historial con información de cada profesional y personal asignado, que les permite alimentar una base de datos con la historia interna de cada persona servidora, con el fin de disponer de la información de manera oportuna (al igual que sucede en la UPI).  Las áreas denominadas Selección y Reclutamiento, se dedican a este importante tema en coordinación con la Dirección de Gestión Humana, y realizan todas las actividades que tienen relación con este proceso de los puestos profesionales tales como: convocatoria a exámenes, coordinación de la publicación, concursos, inducción, práctica dirigida, entre otros.  Conforme se evidencia, ambas unidades son parte activa en el proceso de reclutamiento y selección, y se mantiene un proceso coordinado y delimitado con la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana.  Con el interés de analizar la cantidad de plazas asignadas a esta labor y la población judicial que atienden en sus diferentes ámbitos de acción, se presenta la siguiente información:  **Tabla 1**  **Personal asignado en las estructuras que atienden temas de Gestión Humana en la Defensa** **Pública, el Ministerio Público y**  **el Organismo de Investigación Judicial**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **Dependencia**  **Judicial** | **Estructura de Personal** | | **Total** | **Cantidad de plazas por atender(1)** | | **capacitacion** | **Selección y Reclut.** | | **Defensa Pública(2)** | 1 Defensor Público Supervisor  3 Defensores Públicos  1 Gestor de Capacitación 3  1 Gestor de Capacitación 2  1 Auxiliar Administrativo | 3 Defensores Públicos  1 Asistente Administrativo 3 | 11 | 483 | | **Ministerio Público(2)** | 1 Fiscala Adjunta  1 Fiscala Coordinadora  1 Fiscala Auxiliar  2 Gestores de Capacitación 3  1 Profesional en Metodología de la Enseñanza  2 Asistentes Administrativos 3  1 Auxiliar de Servicios Generales 2. | | 9 | 576 | | **Organismo DE Investigación Judicial(3)** | UPI  1 Coordinador de Unidad 3 (PCGS)  3 Profesionales 2 (psicólogos) (PCGS)  2 Profesionales 2  1 Profesional 2 (plaza extraordinaria)  1 Profesionales 2 (PCGS) | | 8 | 2147 | |  | Unidad de Adiestramiento adscrita a la Escuela Judicial pero exclusiva para OIJ  1 Jefe Administrativo 4  1 Gestor de Capacitación 2  6 Gestor de Capacitación 1  2 Asistente Administrativo 3 | | 10 |  |  1. Incluye las plazas ordinarias y extraordinarias de profesionales. En el caso del OIJ se suman las plazas de Investigadores 1 y 2, Oficiales de Investigación, Oficiales de Localización y Presentación, Custodios de Detenidos, y Jefaturas del OIJ que son a los que se les da el trámite de la UPI. Sin embargo, de considerarse toda la población laboral del OIJ se tiene un total aproximado de 3229 plazas al 17 de octubre de 2017, según información suministrada por el Subproceso de Formulación de Presupuesto y Portafolio de Proyectos Institucional de la Dirección de Planificación. 2. En el Ministerio Publico y la Defensa Pública se brinda un proceso de capacitación. 3. En el OIJ se da apoyo al proceso de reclutamiento y movimientos del personal.   **Fuentes: Entrevistas realizadas y datos de la Dirección de Planificación.**  Como se puede apreciar, la composición de recurso humano de las estructuras revisadas, difiere entre las dependencias analizadas. Algunos aspectos a destacar son los siguientes:   * Las dos áreas del Ministerio Publico y la Defensa Pública están subdivididas internamente, donde una atiende lo relacionado a los movimientos del personal, la selección y reclutamiento de recurso humano, y la otra el área de Capacitación. La Defensa Pública tiene en total 11 puestos (9 puestos profesionales y 2 de apoyo); en tanto el Ministerio Público, dispone de 9 plazas (6 profesionales y 3 de apoyo). * La Defensa Pública cuenta con mayor cantidad de personal para desarrollar este tipo de labores (en comparación con el Ministerio Público), siendo la dependencia judicial con la menor cantidad de plazas profesionales por atender (483). Sin embargo, puede ser impactada por la reforma procesal recientemente aprobada en materia de Familia y Pensiones Alimentarias. * El Organismo de Investigación Judicial, dispone de la plaza de Profesional 2 extraordinaria, y las 5 aprobadas por el Consejo Superior, a través de la figura de permiso con goce de salario y sustitución, para atender este tipo de labores. También cuenta con una dependencia administrativa exclusiva para los aspectos relacionados con la capacitación, conformada por 10 plazas y denominada Unidad de Adiestramiento. * La dependencia que tiene asignado mayor cantidad de plazas es el OIJ (2147), y es la que dispone de una mayor cantidad de personal ordinario asignado para atender las labores específicas aquí comparadas con las demás dependencias administrativas (Ministerio Público y Defensa Pública). * En resumen, existen a nivel institucional tres áreas que poseen una estructura de personal para realizar labores relacionadas con la gestión del recurso humano, y coordinar lo pertinente con la Dirección de Gestión Humana.   ***3.4.- Criterio de los encargados de las unidades consultadas***  Los encargados de las estructuras administrativas consultadas, coinciden en que uno de los mayores beneficios obtenidos es disponer de información oportuna sobre el recurso humano asignado para la toma de decisiones, y la inmediatez y oportunidad en los trámites de las personas usuarias, contrario a lo que sucede cuando se depende exclusivamente de las prioridades de la Dirección de Gestión Humana, lo cual es comprensible por la demanda de asuntos que debe atender entre toda la población judicial.  El hecho de contar con personal especializado en temas de gestión humana, ha favorecido a las administraciones del OIJ, Ministerio Público y Defensa Pública, por cuanto gestionan de forma centralizada toda la información referente al recurso humano asignado, como es la ubicación de las plazas, información de las y los colaboradores, ficha electrónica, capacitación, clasificación de la persona profesional por materia, histórico de nombramientos, perfiles de profesional, sustituciones, traslados, vacaciones, incapacidades, nóminas, concursos, entre otros.  ***3.5.- Criterio de la Dirección de Planificación respecto de la permanencia de la UPI en la Administración del OIJ***  A través del informe 4-DO-2017-B, se destacó la pertinencia de que el OIJ cuente con una estructura formal que se encargue de asuntos de gestión humana, tal como se mantienen en el Ministerio Público y la Defensa Pública, razón por la cual en este informe no se cuestiona la permanencia o no de esa unidad, al ser un tema que ya está claramente definido y aprobado por el Consejo Superior.  Sin embargo, lo que es tratable en el análisis de este informe es que si bien existe una necesidad para el llenado de vacantes en el OIJ, en un menor tiempo de atención, ya se habían delimitado en el citado informe las funciones a cargo de la UPI, precisamente para que no existiera dualidad en las labores técnicas y específicas que realiza la Sección de Reclutamiento y Selección, por ser esta última el ente rector a nivel institucional en materia de recursos humanos.  **Ante la dualidad existente en la ejecución de esas labores por instancias diferentes, la Dirección de Planificación estima pertinente eliminar esa actividad por parte de la UPI y *no prorrogar los permisos con goce de salario para dar continuidad al proceso de entrevistas*, tal como lo realizan las otras unidades administrativas del Ministerio Público y la Defensa Pública, y apegarse a las actividades definidas en el Anexo 1 del informe 4-DO-2017-B antes mencionado.**  Por otra parte, la Dirección de Planificación no avala la creación de recurso humano a través de la modalidad de “***permiso con goce de salario y sustitución***” para atender necesidades permanentes. Esa potestad está reservada al Consejo Superior de conformidad con las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica del Poder Judicial, para desarrollar proyectos de interés institucional, que tengan un inicio y un fin definidos, condiciones que evidentemente se apartan de las actividades que ejecuta la UPI dentro del OIJ.  ***3.6.- Contenido Presupuestario para la creación de recursos humanos para la Unidad de Potencial Interno (UPI).***  La función de la Unidad de Potencial Interno en el OIJ no dista de la realidad que prevalece en el Ministerio Público y de la Defensa Pública, donde se cuenta con estructuras que asumen las labores en forma específica, y ha evidenciado que con los recursos existentes es factible generar un efecto positivo en la gestión, conforme lo indica la licenciada Guerrero Córdoba, Jefa de la Sección de Reclutamiento y Selección.  Se estima conveniente acotar que en el informe elaborado por esta Dirección (4-DO-2017-B), también se presentaron recomendaciones en cuanto a la conformación de la unidad, y se instó a la Secretaría General del OIJ que trasladara algunas actividades relacionadas con la función de la UPI, así como reforzar con al menos dos recursos adicionales por la vía de traslado interno de plazas. Sin embargo, a pesar de haberse trasladado las funciones y la plaza de Técnica Administrativa o Técnico Administrativo 1 de acuerdo con lo recomendado, esa plaza no está asignada a la UPI sino a la Unidad de Apoyo a la Gestión Administrativa, según la distribución de puestos indicada por el Máster Fonseca Umaña.  Otro de los antecedentes señalados en la conformación de personal de la UPI, es lo indicado en el Informe 2-PLA-DO-2017 de Requerimiento Humano para el 2018, cuando se analizó el Proyecto de Automatización del Complejo de Ciencias Forenses, y se determinó que una plaza de Perita o Perito Judicial 1 del Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses (extraordinaria por todo el 2016), no se requería prorrogarla. Sin embargo, el Consejo Superior mediante sesión de presupuesto 45-16 del 6 de mayo de 2016, artículo V, dispuso autorizar que la plaza de Perita o Perito Judicial 1 se mantuviera en el Organismo de Investigación Judicial en la clase ancha Profesional 2, sujeta al estudio técnico para su posterior asignación y habilitación.  Posteriormente, mediante el Informe 30-PLA-OI-2017 que fue conocido por el Consejo Superior en la sesión 43-17, artículo XXII, se creó la referida plaza de manera ordinaria, y luego en la sesión 46-17 del 11 de mayo de 2017, artículo II, el Consejo Superior otorgó la segunda plaza de Profesional 2 en condición extraordinaria. Ambas bajo el argumento de asignar la figura de Perita o Perito Judicial a la Dirección General del OIJ.  En razón de lo expuesto, dentro del Presupuesto Institucional para el 2018, se incluyó tanto la plaza de Profesional 2 en forma extraordinaria (Puesto 377440), como el puesto de Profesional 2 en condición ordinaria (Puesto 377278), ambas adscritas a la Dirección General, para ser asignadas a la UPI en la Administración del OIJ.  Al hacer un recuento de la conformación de puestos sugerida en el informe 4-DO-2017-B, la cantidad de plazas asignadas actualmente, y la estructura que se podría conformar con la operatividad actual, se obtiene la siguiente información:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Estructura recomendada en el informe 4-DO-2017-B | Estructura existente en la Actualidad | Estructura sugerida | | 1 Profesional 2 | 1 Coordinador de Unidad 3  (PCGS) | **1 Coordinador de Unidad 3**  **(Modificada Categoría)** | | 1 Técnico Administrativo 1 | 3 Profesionales 2 (psicólogos) (PCGS) | 2 Profesionales 2  (Ya existentes) | | 2 Plazas que fuera a otorgar la Dirección General que no se indica de qué clase de puesto. | 4 Profesionales 2  (2 plazas ordinarias, 1 extraordinaria, y 1 con PGS) | 1 Técnico Administrativo 1  (Procedente de la Secretaria General del OIJ) |   De la información anterior, se sugiere que la actual plaza de Profesional 2 que se creó ordinariamente N°377278, la plaza N° 372181 y la plaza N° 54044 de Técnico Administrativo 1 que estaba adscrita a la Secretaría General del OIJ, puedan mantenerse adscritas de manera definitiva a la UPI.  En cuanto a la necesidad de disponer de la plaza de Coordinador de Unidad, se sugiere que pueda considerarse de manera ordinaria, siempre y cuando exista contenido presupuestario, y sea consecuente con las políticas restrictivas establecidas por las instancias superiores.  En caso de no ser posible su creación, se podría valorar la utilización de alguna plaza que deba trasladarse dentro del OIJ, por recomendación de la Inspección Judicial al haber algún conflicto entre partes, o bien, que de analizarse la estructura de alguna de las oficinas del Organismo y se deba reubicar puestos vacantes, la Dirección de Gestión Humana considere la necesidad de la UPI y recalifique el recurso vacante a la clase de Coordinadora o Coordinador de Unidad 3. La plaza de Técnica o Técnico Administrativo 1, deberá asumir las labores que actualmente realiza el puesto de Profesional 2 extraordinario, al ser consideradas labores técnico operativas.  Se toma en consideración las manifestaciones del Máster Fonseca Umaña, quien señaló que los recursos existentes en la Administración del OIJ son insuficientes para asignar personal a esas labores, de ahí que se ha recurrido a las 10 plazas bajo la condición de permisos con goce de salario y sustitución, para poder afrontar el crecimiento que ha experimentado el OIJ en cantidad de oficinas y recurso humano, al tener bajo su responsabilidad la ejecución del presupuesto más grande de todas las administraciones del Poder Judicial, en contraposición el estancamiento de plazas que ha tenido la Administración del OIJ en los últimos años. |
| **IV. Elementos Resolutivos** | * 1. En el presente informe se analiza la plaza de Profesional 2 que actualmente está en condición extraordinaria, la cual fue creada para reforzar la “Unidad de Potencial Interno” (UPI) encargada de gestionar el recurso humano del OIJ.   2. La Administración del OIJ está conformada actualmente por 17 plazas ordinarias, 9 plazas con permiso con goce de salario y sustitución y 1 plaza en condición extraordinaria.   3. La estructura organizativa interna de la Administración del OIJ está conformada por tres unidades internas: la Unidad de Apoyo a la Gestión Administrativa, la Unidad de Apoyo a la Gestión Operativa y la Unidad de Potencial Interno.   4. La Unidad de Potencial Interno, dispone a partir del presente año de 5 plazas con permiso con goce de salario y sustitución (1 Coordinador de Unidad 3, 3 Profesionales 2 en Psicología, y 1 Profesional 2). Adicionalmente, cuenta con 2 Profesionales 2 en condición ordinaria y 1 Profesional 2 en forma extraordinaria, para un total de 8 puestos.   5. Las tareas asignadas a la plaza de Profesional 2 (extraordinaria), si bien son constantes e indispensables para el control y toma de decisiones que requieren de mucho cuidado y atención, no son labores que demandan un análisis profesional por parte de la ejecutante sino que requiere de un trámite de inclusión y revisión de pantallas con sistemas de información, para la elaboración de certificaciones, consultas, revisiones y verificaciones para trámites, todas ellas son de naturaleza técnico-operativa con algún nivel de complejidad y que efectivamente están relacionadas con actividades de índole técnico administrativo, no profesional.   6. No se dispone de una clase de puesto de Técnico o de Asistente Administrativo en la UPI, a pesar de haberse hecho efectivo el traslado del puesto de Técnico Administrativo 1 por parte de la Secretaria General del OIJ.   7. En el informe de creación de la UPI (4-DO-2017-B), se delimitaron las funciones que debía asumir esa Unidad; sin embargo, se evidenciaron algunas otras tareas que a criterio de esta Dirección son competencia de la Dirección de Gestión Humana, como es el caso del proceso de entrevistas para la escogencia de oferentes, por medio de Profesionales en Psicología que fueron otorgados por el Consejo Superior en condición de permisos con goce de salario y sustitución. Estas apreciaciones son compartidas por la jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección.   8. En el informe emitido por la Administración del OIJ sobre la atención recibida por parte de los Psicólogos de la UPI, se refleja que en 51 días hábiles se entrevistaron 278 personas.   9. La etapa de entrevista fue aprobada únicamente por el 29% de los oferentes, siendo que al momento de realizarse por parte de Gestión Humana se tenía una promoción de entre el 40% y el 50%, lo que evidencia la necesidad de coordinar por parte de ambas dependencias para conocer bajo qué parámetros se está abordando esa fase del proceso de reclutamiento en el OIJ.   10. Existe una necesidad de llenar plazas vacantes en el OIJ en un menor tiempo de atención, sin embargo, se había delimitado en el informe 4-DO-2017-B, las funciones que debía efectuar la UPI, a fin de que no existiera dualidad en las labores técnicas y específicas que realiza la Sección de Reclutamiento y Selección, por ser esta última el ente rector a nivel institucional en materia de recursos humanos.   11. Existen estructuras administrativas que atienden temas de gestión humana tanto en el Ministerio Publico como en la Defensa Publica, y el OIJ, con algunas diferencias entre ellas, tanto en las actividades como en la cantidad de personal asignado.   12. De los mayores beneficios que se obtienen con las estructuras administrativas es disponer de información oportuna sobre el recurso humano asignado para la toma de decisiones, y la inmediatez y oportunidad en los trámites de las personas usuarias.   13. En los Proyectos de Presupuesto Institucional para el 2018, se incluyó la plaza de Profesional 2 en forma extraordinaria (Puesto 377440) y otra en condición ordinaria (Puesto 377278), ambas adscritas a la Dirección General, para ser asignadas a la UPI en la Administración del OIJ. |
| **V. Recomen-daciones** | **5.1. Conforme a lo analizado y con el fin de dar continuidad a los recursos analizados se recomienda mantener y modificar la siguiente plaza.**  (\*) La condición actual se refiere a la plaza de Profesional 2.   | **Despacho** | **Cantidad** | **Tipo de** **plaza Actual** | **Tipo de plaza recomendada** | **Condición**  **actual (\*)** | **Recomendación** | **Período** | **Costo**  **Estimado** | **Observaciones** | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | *Dirección General del OIJ*  *(Unidad Potencial Interno de la Administración del OIJ)* | *1* | *Profesional 2* | *Coordinadora o Coordinador de Unidad 3* | *Extraordinaria* | *Ordinaria* | *2019* | *¢ 39.651.000* | *Para conformar la estructura básica sugerida en el informe 4-DO-2017-B* |   ***5.2. Condicionamiento por el cual se otorga el recurso (Impacto esperado)***  5.2.1.- No se recomienda dar continuidad a la plaza de Profesional 2 que viene operando de manera extraordinaria; en su lugar, se recomienda transformarla a la plaza de Coordinadora o Coordinador de Unidad 3 dada la necesidad de disponer de una coordinación que se encargue de generar las directrices y disposiciones para la operatividad de la Unidad de Potencial Interno, a fin de ser consecuentes con la estructura aprobada por el Consejo Superior.  5.2.2.- No se estima pertinente prorrogar los permisos con goce de salario de las 3 plazas de Profesionales 2 en Psicología para dar continuidad al proceso de entrevistas psicolaborales por parte de la UPI, por cuanto existe una dualidad en la labor encomendada a la Dirección de Gestión Humana, siendo esta última la instancia competente para realizarlas en el Poder Judicial. Asimismo, no deberán realizar la elaboración de avisos para los concursos de oferentes, sin previa coordinación con la Sección de Reclutamiento y Selección. En caso de requerirse los recursos adicionales deberá ser presentado el proyecto por parte de la Dirección de Gestión Humana.  5.2.3.- Se recomienda que la UPI se apegue a las actividades definidas en el Anexo 1, conforme se estableció en su oportunidad en el informe 4-DO-2017-B que fuera avalado por el Consejo Superior. De esta forma, la estructura de puestos constituida a partir de este informe permitirá atender esas funciones sin ningún inconveniente, tal como lo realizan las otras estructuras administrativas del Ministerio Público y de la Defensa Pública.  5.2.4.- Se recomienda adscribir de manera definitiva a la Administración del OIJ la plaza de Profesional 2 (Puesto 377278) que se creó ordinariamente en el presente año, adscrita actualmente a la Dirección General.  Una vez efectivo ese traslado presupuestario, ese recurso junto con el puesto de Profesional 2 (Puesto 372181) extraordinario y el puesto de Técnica o Técnico Administrativo 1 (Puesto 54044), constituirán el personal de la Unidad de Potencial Interno (UPI) de la Administración del OIJ, sugerido en el punto 3.7 de este informe para el presente año, y para efectos del próximo se mantendrá la estructura señalada en la tabla detallada en el punto 3.6. de este informe, en donde el actual recurso extraordinario dejaría de existir y se adicionaría de manera ordinaria el puesto de Coordinadora o Coordinador de Unidad 3 recomendado en este informe, en caso de ser avalado por las instancias decisoras.  5.2.5.- La estructura sugerida anteriormente podrá dar soporte a la atención de asuntos ordinarios que atiende la UPI, ya que su actividad a diferencia de las otras unidades administrativas (Ministerio Público y Defensa Pública), no asume la actividad de capacitación.  5.2.6.- Finalmente, se recomienda que la plaza de Técnica o Técnico Administrativo 1 asuma las labores que actualmente realiza el puesto de Profesional 2 extraordinario, por tratarse de labores técnico-operativas (no profesionales), como fuera indicado en el punto 3.2.3. del presente informe. |
| **Realizado por:** | *Licda. Ginethe Retana Ureña, Coordinadora de Unidad* |
| **Aprobado por:** | *Lic. Minor Anchía Vargas, Jefe a.i. Subproceso Organización Institucional* |
| **Visto bueno:** | *Licda. Nacira Valverde Bermúdez, Directora a.i. de Planificación* |

pvv

**Ref: 282-16, 539-17, 1075-17, 307-18.**

**Anexo 1**

**Funciones a realizar por parte de la Unidad de Potencial Interno**

****

1. Aprobado por el Consejo Superior en la sesión 29-17 del 28 de marzo de 2017, artículo LXX. [↑](#footnote-ref-1)
2. Licda. Kembly Jiménez Castro, Coordinadora de Unidad 3; Licda. Madelyn Rodríguez Aguilar, Profesional 2 a.i.; Licda. Gabriela Soto Quesada. [↑](#footnote-ref-2)
3. Según lo indicado en las siguientes sesiones: 17-17 del 28 de febrero del 2017, artículo LXIX; 29-17 del 28 de marzo de 2017, artículo LXX; 45-17 del 11 de mayo de 2017, artículo LXVIII; 60-17 del 22 de junio de 2017, artículo XL; y 68-17 del 20 de julio de 2017, artículo LXI. [↑](#footnote-ref-3)
4. En sesión 29-17 del 28 de marzo de 2017, artículo LXX. [↑](#footnote-ref-4)
5. En sesión 36-16 del 14 de abril del 2016, artículo II. [↑](#footnote-ref-5)
6. Sesión 54-17 del 2 de junio de 2017, articulo VIII. [↑](#footnote-ref-6)
7. Oficio 734-ADM-OIJ-2017 de la Administración del Organismo de Investigación Judicial. [↑](#footnote-ref-7)