





Estudio de Requerimiento Humano

Anteproyecto de Presupuesto 2019

Proyecto de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes (UISA), adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de

Gestión Humana.

13 de marzo de 2018

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dirección de Planificación** | | **Fecha:** | *13/03/2018* |
| **Estudio de Requerimiento Humano** | | **# Informe:** | *8-PLA-OI-2018* |
| **Proyecto u oficinas analizadas:** | Proyecto de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes (UISA), adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana. | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **I. Plazas por Analizar** | |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Despacho** | **Canti-**  **dad** | **Tipo de plaza** | **Condición actual** | **Recomendación** | **Período** | | **Sección de Reclutamiento y Selección (Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes)** | 1 | Coordinadora o Coordinador de Unidad 3 | Permiso con Goce de Salario y Sustitución | Permiso con Goce de Salario y Sustitución | 2018 | | 3 | Profesional 2 (Trabajo Social) | Permiso con Goce de Salario y Sustitución | Permiso con Goce de Salario y Sustitución | 2018 | | 3 | Técnica o Técnico Administrativo 2 | Permiso con Goce de Salario y Sustitución | Permiso con Goce de Salario y Sustitución | 2018 | | 1 | Asistente Administrativa/o 2 | Permiso con Goce de Salario y Sustitución | Permiso con Goce de Salario y Sustitución | 2018 | |
| **II. Justificación de la Situación o NecesidadPlanteada** | La Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, tiene asignado el proyecto de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes (UISA) el cual, se ha venido desarrollando, a través de plazas mediante permiso con goce de salario y sustitución, en virtud de ello, se requiere analizar este proyecto, como parte del proceso de formulación del anteproyecto de presupuesto 2019. |
| **III. Información Relevante** | ***3.1.Antecedentes***  **3.1.1.** La Corte Plena en sesión extraordinaria 55-14 del 24 de noviembre del 2014, artículo XVIII,dispuso, entre otros, aprobar el informe de la Comisión para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial, donde se recomendó la creación de la “***Unidad de Investigación Social y Antecedentes***” (UISA) para las personas oferentes al Poder Judicial.  **3.1.2.**En virtud del acuerdo anterior, el Consejo Superior en sesión extraordinaria de presupuesto 2016,celebrada el 08 de abril del 2015, artículo XLI, acordó aprobar el informe 47-PLA-DO-2015sobre lacreación de la Unidad de Investigación Social y de Antecedentes de las Personas Oferentes en el cual se formuló para su conformación, una estructura de recurso humano preliminar, mediante permisos con goce de salario y sustitución.  **3.1.3.** El Consejo Superior en sesión extraordinaria de presupuesto 2018, del 21 de abril del 2017, artículo XVII,acordó, aprobar el informe 16-PLA-OI-2017 e incluir en el anteproyecto de presupuesto 2018, los ocho permisos con goce de salario antes descritos, para el proyecto de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes.  **3.1.4.** La Corte Plena en sesión 30-17del 11 de setiembre del 2017, artículo III acordó, aprobar el “*Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)*”, el cual se publicó a través de la Circular 147-2017 (se adjunta en Anexo 1).  ***3.2. Información estadística.***  El proyecto de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes inició en el 2015;su composición de recurso humano actual incluyeuna plaza ordinaria de Profesional 2 (administrativo) y los ocho permisos con goce de salario y sustitución, para un total de 9 puestos asignados (la distribución de personal se adjunta en el Anexo 2).Sus funciones y responsabilidades están definidas en el Reglamento de la Unidad, antes mencionado.  Durante el 2017, la estructura de personal asignada a la UISA brindó respuesta a 3247casos, correspondientes a investigaciones preliminares realizadas (tal comose visualiza en la información estadística del Anexo 3), siendo que al finalizar ese período no se encontraban valoraciones preliminares pendientes.**Este desempeño corresponde a la labor de las 3Técnicas Administrativas o Técnicos Administrativos 2, lo que deja entrever que los tres permisos con goce de salario mostraron un rendimiento de 295 valoraciones atendidas por mes, es decir, aproximadamente 25 valoraciones por semana para cada puesto o 5 valoraciones por día hábil por puesto.**  Ahora bien, en lo que va del presente año (con corte al 24 de enero), la UISA reportaba 1641valoracionespreliminarespor realizar, y tienen en trámite 264 casos, provenientes de los distintos procesos selectivos, para una carga de trabajo total de 1905 valoraciones preliminares.**En caso de mantener el mismo rendimiento mostrado en el 2017 (3247 valoraciones en 11 meses), se estima que las 1905 valoraciones preliminares equivalen a un aproximado de 6,4 meses de labores para los 3 permisos con goce de salario de Técnica o Técnico Administrativo 2.**  Dentro de la referida Unidad se ejecuta la fase denominada de “*Estudio Profundo*”,en la que están asignadas las plazas de Profesional en Trabajo Social; esta área se especializa en las investigaciones de casos donde se detectan “alertas de riesgo” de posibles antecedentes y a su vez aporta criterios, acompañamiento y la revisión preliminar de los asuntos, entre otros. **Solo en el 2017 se atendieron 758 valoraciones sociolaborales en esta fase, lo que equivale a un promedio mensual de 69 valoraciones para los 3 Profesionales, es decir, 23 valoraciones mensuales por puesto**; en tanto quedaron pendientes 1633 valoraciones[[1]](#footnote-1).  En ese sentido, se determinó que para el 2018 existen421valoraciones sociolaborales pendientes.**En caso de mantener el mismo rendimiento mostrado en el 2017 (758 valoraciones en 11 meses), se estima que las 421 valoraciones sociolaborales equivalen a un aproximado de 6,1 meses de labores para los 3 permisos con goce de salario de Profesional 2 (Trabajador Social).**  ***3.3 Entrevistas a la oficina involucrada y a otras instancias vinculadas con el tema.***  La Licda. Olga Guerrero Córdoba, Jefa de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, indicó sobre los ocho permisos asignados a la UISA, que con ellos se conforma la estructura mínima de personal para la atención de las investigaciones sociolaborales y de antecedentes de la Sección a su cargo.  Al respecto, el Máster José Luis Bermúdez Obando, Director de la Dirección de Gestión Humana añadió que, actualmente en procura de fortalecer las investigaciones para evitar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial, cobra relevanciael asignar recursos a la Unidad, más si se considera que año tras año ingresa personal nuevo a la Institución y a su vez, se requiere atender reformas que impactan directamente las políticas de dotación de personas en puestos sensibles como Fiscales y Fiscalas, Defensores Públicos y Defensoras Públicas, Magistrados y Magistradas Suplentes; otros puestos de carácter gerencial y algunos de confianza.  En este sentido apunta el Lic. Alex Guevara Meza, Coordinador a.i. de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) que anteriormente se contaba con una mayor de cantidad de personal para la atención de los asuntos que ingresan a la Unidad, sin embargo, esta ha disminuido, lo anterior genera, entre otros, un circulante que debe ser atendido con el personal asignado actualmente, así como atender en forma conjunta los asuntos nuevos.  Agregó el Lic. Guevara Meza que constantemente se enfrentan al riesgo de no tener la capacidad de dar respuesta oportuna a cada solicitud, de acuerdo a la particularidad de los casosy sobre todo, a lo sensible de ciertas clases de puestos que se atienden.  ***3.4 Criterio de la Dirección de Planificación.***  La Dirección de Planificación considera que**c**on la creación de la “Unidad de Investigación Social y Antecedentes” (UISA), a partir del 2014, la Corte Plena ha destinado recursos para fortalecer los procesos de reclutamiento y selección del personal a contratar, de manera que se minimice en lo posible la penetración del crimen organizado en el Poder Judicial.  **Cabe destacar, que estas labores son de alta sensibilidad y de importancia estratégica para la gestión cotidiana del recurso humano que conforma el Poder Judicial, la cual se caracteriza por ser de carácter permanente y continua en el tiempo. Esto contrasta con la condición actual de los recursos concedidos para su atención (permisos con goce de salario), por lo que se estima la necesidad de darles estabilidad y permanencia para no afectar la ejecución de esas labores.**  De igual forma,con la aprobación del “*Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)*”, la Corte Plenaavaló el marco legal que dirige el accionar de la Unidad, así como del personal asignado a esta área; lo cual normaliza su dirección y gestión cotidianas.  Por otra parte, la investigación de antecedentes es una función sustantiva del proceso de reclutamiento y selección, labor que ejecuta la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de la Sección de Reclutamiento y Selección. Precisamente la UISA ha recibido apoyo Institucional, en forma ininterrumpida, por más de tres años consecutivos[[2]](#footnote-2), lo que denota el interés por contar con el personal mínimo necesario para la atención de las diferentes solicitudes. |
| **IV. Elementos Resolutivos** | **4.1.-**La Corte Plena en el 2014, al conocer el informe de la Comisión para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial, recomendó la creación de la “*Unidad de Investigación Social y Antecedentes*” (UISA) para las personas oferentes al Poder Judicial. En virtud de ello se ha brindado apoyo institucional por más de tres años (desde finales del 2014).  Posteriormente en el 2017, la Corte Plena aprobó la normativa que actualmente rige el accionar de la UISA.  **4.2.-**La información estadística indica que la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes realiza dos tipos de valoraciones, una preliminar y otra sociolaboral, donde esta última responde a las “alertas de riesgo” que provengan de la labor preliminar.  **4.3.-** De la revisión hecha a las estadísticas del 2017 se determinó que en la atención de las valoraciones preliminares (3 permisos), el rendimiento fue de 295 valoraciones por mes, es decir, aproximadamente 25 valoraciones por semana para cada puesto o 5 valoraciones por día hábil por puesto.  En cuanto a las valoraciones sociolaborales, las 758 representaron un rendimiento de 69 valoraciones mensuales para los 3 Profesionales, es decir, 23 valoraciones mensuales por puesto.  **4.4.-** La carga laboral existente en lo que va del 2018, según información suministrada por la Sección de Reclutamiento y Selección, corresponde a 1905 valoraciones preliminares pendientes y 421 valoraciones sociolaborales pendientes.  En caso de mantener en ambas valoraciones el mismo rendimiento mostrado en el 2017, se estima que cada grupo de permisos requeriría invertir poco más de seis meses en su atención.  **4.5.-**La estructura mínima de personal para la atención de las investigaciones sociolaborales y de antecedentes, en criterio de la Dirección de Gestión Humana, es la que predomina en la actualidad y que se conforma en su mayoría por los ocho permisos con goce de salario aquí analizados.  Cabe destacar que es a través de la UISA que se realizan las investigaciones del personal nuevo,así como de otros puestos de carácter gerencial y algunos de confianza;a su vez, se han venido atendiendolas reformas procesales que impactan las políticas de dotación de personalen la Institución.  **4.4.-**La Dirección de Planificación estima que existen factores suficientes para darle a la UISA un carácter más estable y permanente, para no afectar el proceso de reclutamiento y selección en el Poder Judicial, a saber: las disposiciones adoptadas por Corte Plena en cuanto a la asignación de recursos y la aprobación del reglamento, la naturaleza de las labores encomendadas (de alta sensibilidad y de importancia estratégica en la gestión del recurso humano institucional), y el carácter permanente y continuo de esas labores en el tiempo. |
| **V. Recomen-daciones** | ***5.1.*** *Conforme a lo analizado y con el fin de dar continuidad a los recursos analizados se recomienda crear en forma ordinaria las siguientes plazas:*   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Despacho** | **Can-**  **tidad** | **Tipo de plaza** | **Condición actual** | **Recomen-**  **dación** | **Costo Estimado** | **Observaciones** | | **Sección de Reclutamiento y Selección (Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes)** | 1 | Coordinadora o Coordinador de Unidad 3 | Permiso con Goce de Salario y Sustitución | Ordinaria | ¢ 39.651.000.00 | **Se asignan para la atención del proceso de Investigación Sociolaboral y Antecedentes,a cargo de la Sección de Reclutamiento y Selección.** | | 3 | Profesional 2 (Trabajo Social) | Permisos con Goce de Salario y Sustitución | Ordinarias | ¢ 115.329.000.00 | | 3 | Técnica o Técnico Administrativo 2 | Permisos con Goce de Salario y Sustitución | Ordinarias | ¢ 50.760.000.00 | | 1 | Asistente Administrativa/o 2 | Permiso con Goce de Salario y Sustitución | Ordinaria | ¢ 14.894.000.00 | | **TOTAL** | **8** |  | | | **¢ 220.634.000.00** |  |   ***5.2.*** En caso de avalarse la creación en forma ordinaria de los recursos aquí analizados, se recomienda que se conforme formalmente la “***Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes***”, como unidad adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana. Esta recomendación es consecuente con lo avalado por Corte Plena al momento de su conformación, al otorgarle la denominación de “unidad”.  Asimismo, la jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección deberá integrar a la nueva unidad dentro de los planes generales de trabajo.  La estructura de recurso humano mínima sería la siguiente:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Cantidad** | **Tipo de Plaza** | **Condición actual** | | 1 | Coordinadora o Coordinador de  Unidad 3 | Permiso con goce | | 3 | Profesional 2  (Trabajo Social) | Permisos con goce | | 3 | Técnica o Técnico Administrativo 2 | Permisos con goce | | 1 | Asistente Administrativa/o 2 | Permiso con goce | | 2 | Profesional 2  (Trabajo Social) | Ordinarios **(a)** |   **NOTAS: (a)** Puestos 372534 y 372535, adscritos actualmente a la Jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección.  **FUENTE: Elaboración propia con datos suministrados por la Licda. Olga Guerrero Córdoba, Jefa de la Sección de Reclutamiento y Selección.**  De acogerse la propuesta de creación formal de la referida unidad, se le deberá asignar un código de oficina para identificarlo a nivel institucional[[3]](#footnote-3).  Así se da por atendida la solicitud formulada por el Consejo Superior en la sesión 99-17 del 31 de octubre del 2017, artículo LII, en cuanto a definir la estructura de la Unidad de Antecedentes (UISA), por considerarse “*…una unidad de suma importancia y relevancia dado la gravedad o la posibilidad de la intromisión del crimen organizado y narcotráfico al Poder Judicial.*” (Referencia 1652-17 de la Dirección de Planificación).  ***5.3. Condicionamiento por el cual se otorga el recurso (Impacto esperado)***  Al ser la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes (UISA) un área especializada de la Sección de Reclutamiento y Selección, orientada a la verificación de la idoneidad ética y moral de las personas que laboranen el Poder Judicial, se recomienda que la jefatura de la referida Sección procure que el rendimiento del personal existente no sea inferior al obtenido en el 2017, para ambos tipos de valoraciones:   * **Valoraciones preliminares:**300 valoraciones al mes (25 valoraciones por semana para cada puesto). * **Valoraciones sociolaborales:**69 valoraciones al mes (23 valoraciones por mes para cada puesto).   ***5.4.- Otros requerimientos (equipo, alquiler, espacio, vehículos, etc.)***  No se necesitan, por cuanto las plazas asignadas vienen operando desde períodos anteriores.  **5.5. Vinculación con el Plan Estratégico del Poder Judicial**  Las plazas recomendadas para la Unidad de Investigación Social y Antecedentes de las Personas Oferentes, están relacionadas en el Plan Estratégico Poder Judicial 2013-2018, 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. |
| **Realizado por:** | *Licda. María Teresa Benavides Argüello, Profesional 2* |
| **Aprobado por:** | *Lic. Minor Anchía Vargas, Jefe a.i. Subproceso Organización Institucional* |
| **Visto bueno:** | *Licda. Nacira Valverde Bermúdez, Directora a.i. de Planificación* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ANEXOS** | | |
| Anexo 1 | Anexo 2 | Anexo 3 |

amc

1. En esta fase también se realizaron acompañamientos y el resto delas tareas citadas, sin embargo, no se indicó una estadística especifica. [↑](#footnote-ref-1)
2. Desde finales del 2014. [↑](#footnote-ref-2)
3. La asignación del respectivo código de oficina le correspondería al Subproceso de Formulación de Presupuesto y Portafolio de Proyectos Institucional. [↑](#footnote-ref-3)