

## **Banco de Oferentes**

Departamento de Investigaciones Criminales, segundo piso del edificio del Organismo de Investigación Judicial, I Circuito Judicial de San José.

**Nombre de los servidores/as que ejecutan o diseñaron la buena práctica propuesta:** Geovanni Rodríguez Gómez, Luis Diego Chavarría García, Reyna Escobar Reyes y Valeria Ortiz Sánchez.

### **Proceso que se quiere mejorar y/o problema que se pretende solucionar.**

Con la implementación del Banco de Oferentes desde el año 2018, se pretende filtrar y mantener un control riguroso del personal que labora en este Departamento, pero además se busca la eficiencia y eficacia del personal de nuevo ingreso que labore con nosotros.

El Departamento de Investigaciones Criminales posee diecisiete Secciones a cargo, más la oficina Regional de Puriscal, dichas oficinas requieren personal administrativo constantemente para solventar asuntos de incapacidades, ascensos, vacaciones y permisos, antes de que tuviéramos el Banco de Oferentes, cada Jefatura disponía del personal administrativo de su elección, tomando en cuenta únicamente la investigación de antecedentes, pero no tenía, ni sabía cómo consultar si esta persona ya había realizado otros nombramientos y cuál era el desempeño en las funciones; es así como se presentaron varios problemas, ya que alguna oficina tomaba la determinación de no continuar nombrando a determinada persona, por razones meramente de eficiencia y eficacia, pero luego esa misma persona era nombrada por otra oficina desconociendo cuales eran los antecedentes laborales.

## **Explicación detallada de la buena práctica propuesta.**

El banco de oferentes se forma de la siguiente manera:

1. La persona que ingresa necesariamente se le debe realizar una investigación confidencial o de antecedentes.
2. Posterior a su visto bueno queda en el banco de oferentes para posibles futuros nombramientos meritorios e interinos.
3. Una vez que realice un nombramiento, **la Jefatura inmediata** debe realizar un informe de gestión de la labor de la persona en determinado plazo. Dicho informe resalta la buena o mala labor de la persona.
4. Las referencias recibidas se guardan en la carpeta de la persona, en donde acumula buenas o malas recomendaciones.
5. Con ello se tamiza el personal disponible para sustituciones, ascensos, entre otros.
6. El banco de oferentes existe tanto para personal administrativo, como personal de investigación en ascenso, ya que quien quiera realizar ascensos en los puestos Jefatura de Investigación I y III, debe remitir sus atestados para verificar si el funcionario o funcionaria reúne los atestados para el puesto, pero además, luego de realizar el nombramiento la jefatura inmediata, deberá informar al Departamento de Investigaciones Criminales sobre el desempeño del o la funcionaria en el periodo de ascenso.

**Mecanismo o indicadores de medición del éxito de la práctica propuesta.**

El banco de oferentes controla el personal que ingresa a este Departamento, con lo que se ha mejorado el servicio público que prestan todas las oficinas adscritas, ya que se mide la eficiencia y la eficacia del personal que cubre permisos, vacaciones y ascensos, lo que genera que el personal que continúe en el Banco sea de capacidad y calidad comprobadas de acuerdo a las referencias de las Jefaturas de despacho.

**Ámbito al que pertenece, conforme el artículo 3 de este reglamento.**

Organismo de Investigación Judicial.

**Fecha desde la cual se ejecuta la práctica, sin perjuicio que sea nueva.**

Se realiza de manera formal y obligatoria desde el 19 de octubre del año 2018, con la emisión de la Circular No. 11-DICR-2018// Banco de oferentes para nombramientos en puestos administrativos.