



Departamento de Investigaciones Criminales

Concurso

“Buenas Prácticas en las oficinas del Poder Judicial”

2019

Banco de Oferentes



Proceso que se desea mejorar

- Proceso de Selección de Personal en el ámbito administrativo, para solventar la necesidad de personal que presentan las dieciocho Secciones adscritas al Departamento de Investigaciones Criminales, lo anterior para sustituciones por incapacidades, ascensos, permisos o vacaciones de los servidores judiciales. Este proceso brinda la seguridad de que la persona seleccionada haya pasado un filtro riguroso, que inicia corroborando los atestados y la investigación confidencial de antecedentes, para que luego sea sometido a valoración de la Jefatura Departamental, quien dará el visto bueno de acuerdo al resultado de la investigación, para que empiece como meritorio y nombramientos interinos.

¿Qué es el Banco de Oferentes?

- Proceso de Selección de Personal de nuevo ingreso. Filtros rigurosos. Crimen Organizado (infiltración).
- Valoración del Desempeño mediante informes remitidos por las diferentes jefaturas.
- Escogencia por idoneidad y eficiencia, sumado al tiempo de servicio como meritorio y/o nombramientos interinos.
- Equidad y transparencia en la designación de personal de nuevo ingreso.
- Mantener personal que incluso se le facilita a OPO, Dirección General, Cárceles, Ministerio Público, Proveduría, Archivo Criminal y la Secretaria General OIJ entre otros.

Objetivo Principal

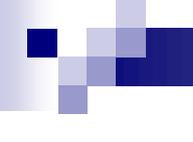
- Garantizar la transparencia y objetividad en la gestión y fortalecer las bases fundamentales de la Institución a través de métodos que demuestren la capacidad y eficiencia del personal que ejecutará labores en este Departamento.

Objetivos específicos

- Asegurar la transparencia en la escogencia del personal mediante la investigación de antecedentes que se realiza como uno de los requisitos.
- Instar al personal a realizar su trabajo con excelencia y honradez logrando así su propias recomendaciones laborales a través de su desempeño profesional.

Explicación detallada de la Buena Práctica

- A la persona que desea formar parte de la Institución, antes de su ingreso necesariamente se le debe realizar una investigación confidencial o de antecedentes.
- Posterior a su visto bueno queda en el banco de oferentes para posibles futuros nombramientos meritorios e interinos.
- Una vez que realice un nombramiento, **la Jefatura inmediata** debe realizar un informe de gestión de las labores que la persona realizó.

- 
- Las referencias recibidas se guardan en la carpeta de la persona, en donde acumula buenas o malas recomendaciones.
 - Con ello se tamiza el personal disponible para sustituciones, ascensos, entre otros.
 - El banco de oferentes se creó para personal administrativo y personal de investigación, como personal de investigación en ascenso, ya que quien desee 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.

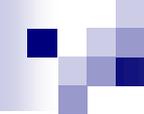
- Cantidad de personal reclutado.
- Informes del desempeño de sus funciones.
- Cantidad de personal idóneo con capacidad comprobadas.

Ámbito al que pertenece

- 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.**



Nombre de los servidores que diseñaron la Buena Práctica propuesta.

- Geovanni Rodríguez Gómez
- Luís Diego Chavarría García
 - Reyna Escobar Reyes
 - Valeria Ortíz Sánchez



Gracias

