



Administración Ciudad Judicial

San Joaquín de Flores, Heredia.
Tel.2267-1000 Fax. 2267-1007 Apdo. 3007, San Joaquín

Concurso Buenas Prácticas – 2009

1. Nombre y lugar de la oficina:

Administración Regional de la Ciudad Judicial, San Joaquín de Flores, Heredia.

2. Nombre de la buena práctica:

CAPACITACIÓN A OBREROS ESPECIALIZADOS

Ante el vacío institucional en el campo de la capacitación de obreros especializados, la Administración de la Ciudad Judicial ha implementado un programa de capacitación para sus obreros, haciéndola extensiva a todas las Administraciones Regionales del país.

Esta Buena práctica es aplicable porque se capacita al personal de manera puntual en aquellas áreas de real necesidad institucional. Con las nuevas directrices del Consejo Superior sobre las responsabilidades que asumen los obreros especializados en la supervisión y ejecución de obras, se hace necesaria la capacitación en varios ámbitos del mantenimiento y construcción.

Institucionalmente no hay programas que cumplan con este fin, por lo que la Administración de la Ciudad Judicial se dio a la tarea de elaborar un programa de cursos que ayudara con esta función, no solo a sus operarios sino a todos los operarios regionales que así lo quisieran.

El programa se inició a finales del 2007 y se han impartido los siguientes talleres y cursos:

- Diagnóstico y mantenimiento de Sistemas de Bombeo de agua.
- Mantenimiento de Fluxómetros
- Selección y uso de lubricantes y soldaduras
- Electricidad Básica 1

Se ha contado con la colaboración de empresas como Font, La Casa del Fontanero, GMG, y se estableció un convenio de cooperación con la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

3. Nombre de los servidores que ejecutan la buena práctica:

Francisco Monge Fonseca, encargado del Área de Mantenimiento y Coordinador del programa.

Todas las Administraciones Regionales del país.

4. Por qué es una buena práctica?

Es una buena práctica porque se atacó una debilidad institucional y se mejoró el servicio brindado al tener personal capacitado y motivado.

La motivación que han experimentado los funcionarios participantes en los cursos y talleres ha sido importante, elevando los índices de rendimiento y la maximización de recursos.

Es una buena práctica porque la Institución no brinda cursos de corte técnico, se ofrece una alternativa acorde a la necesidad propia del lugar y del personal. Se asume responsablemente la tarea encomendada y reduce los costos por contrataciones.

El costo de implementar este programa es mínimo, toda vez que a través de convenios y colaboraciones con instituciones públicas y privadas se puede llevar a cabo. Todos los proveedores del Poder Judicial tienen el compromiso social de capacitar en el uso y manejo de los bienes y servicios que ofrecen y se debe hacer uso de ello. Así mismo, instituciones como la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, el ICE, el INA, MOPT y otras facilitan los intercambios interinstitucionales.

Se puede hacer uso de los recursos de intranet para establecer cursos virtuales de orden técnico.

5. Factores externos que pueden afectar la buena práctica:

Disponibilidad de la organizaciones que brinden el servicio y disponibilidad de los funcionarios judiciales.

6. Factores de éxito que inciden en la buena práctica:

Existe una plataforma tecnológica que se puede utilizar para hacer cursos virtuales. Capacitar al funcionario en áreas vitales para su función produce motivación y minimiza los riesgos en el trabajo.

7. Impacto observado en la solución del problema:

La interrelación entre los funcionarios judiciales ha propiciado un trabajo en equipo entre los obreros especializados regionales. A partir de su participación se han abierto canales de comunicación para consultas y asesorías en las funciones cotidianas de cada uno de ellos y se ha propiciado la estandarización de formas y modelos de trabajo en beneficio de la Institución.

Un obrero capacitado ofrece una fuente de consulta y supervisión en la contratación y ejecución de labores que por contrato se efectúan en el Poder Judicial y se evita así que se paguen precios ruinosos para la institución.

Se ha podido generar una cultura de respeto y cooperación entre los despachos participantes en beneficio tanto del usuario interno como del usuario externo, promoviendo una mejoría en la imagen institucional.

8. Iniciativas y acciones importantes que deberían tomarse para reproducirlas:

En coordinación con el Departamento de Personal, el Departamento de Informática y los Informáticos Regionales hacer uso de la herramienta tecnológica en cursos virtuales; con el Departamento de Proveduría implantar en las contrataciones un requisito de obligación a los contratistas a capacitar a los funcionarios usuarios de sus bienes y servicios, y aprovechar el apoyo logístico que puedan brindar todos aquellos despachos que tengan recursos, a saber, Escuela Judicial, Ciudad Judicial, Auditorios, etc.

9. Por qué recomendaría a otras oficinas o juzgados que tomen en cuenta esta buena práctica judicial y la repliquen:

Todas las Administraciones Regionales, así como en el Departamento de Servicios Generales, el Departamento de Proveduría y la Sección de Capacitación del Departamento de Personal podrían formar un equipo interdisciplinario que sirva como cimiento a esta iniciativa.

Capacitar a los funcionarios en aspectos propios de su trabajo produce un efecto de mejores relaciones interpersonales y promueve el logro de objetivos en las áreas de trabajo y como consecuencia el logro de los objetivos institucionales.

10. Mecanismos o instrumentos de medición del éxito de la práctica propuesta:

El hecho de disminuir los pasivos (órdenes sin ejecutar) y disminuir los tiempos de solución de los problemas reportados es el mejor indicativo de éxito.

Disminuir los gastos por contrataciones es un buen indicativo del éxito del programa.

Mejorar el ambiente laboral asegura una mejor calidad en el servicio y el cumplimiento de la Misión del Poder Judicial con la sociedad.

11. Ámbito al que pertenece:

Administrativo

12. Fecha desde la cual se ejecuta la buen práctica:

Se empezó a implementar como plan piloto desde finales del año 2007 y se ha logrado capacitar a obreros especializados durante el año 2008 y 2009.