

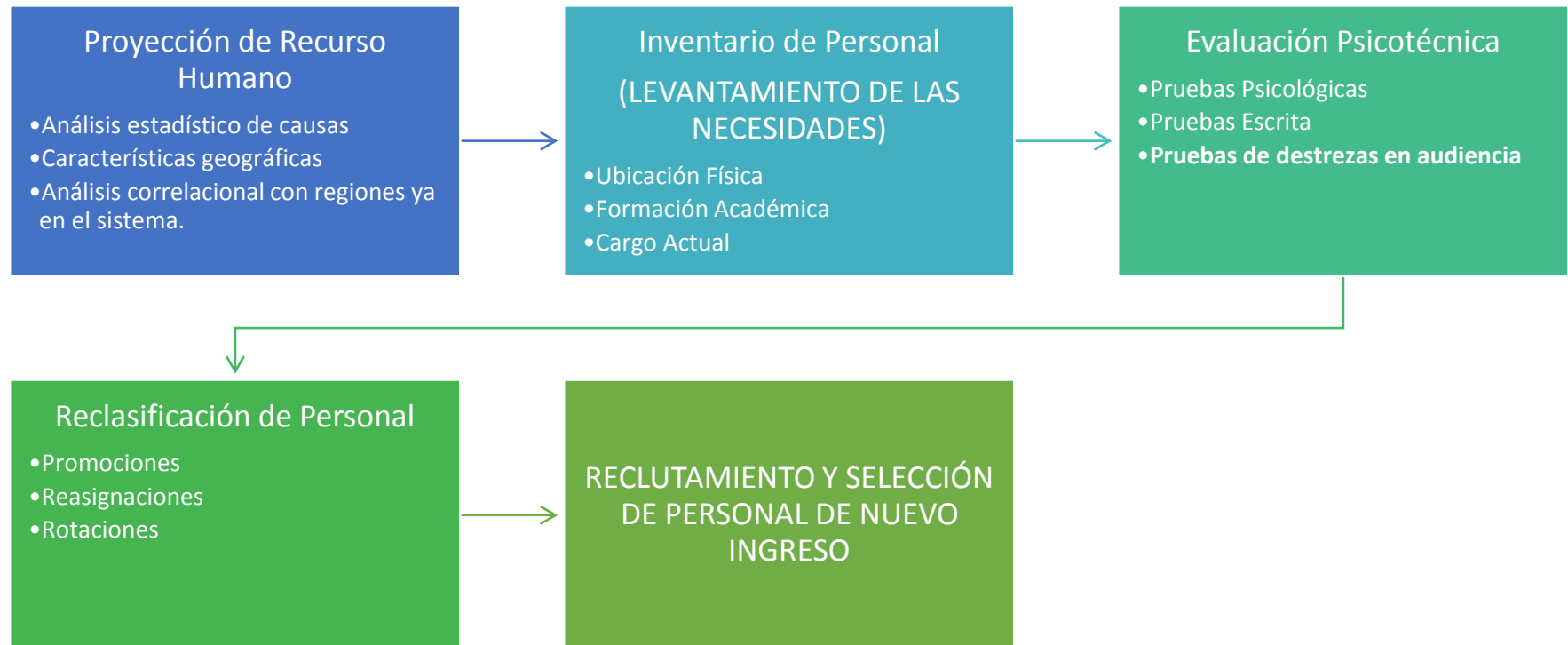
GUÍA TÉCNICA PARA LA SELECCIÓN ASCENSO Y REASIGNACIÓN FISCAL Y DEMÁS PERSONAL DE LA LABOR FISCAL PARA LAS SECCIONES DEL SPA

Adaptado al Modelo de Gestión 2015



Dirección de Recursos Humanos
Agosto 2015

SELECCIÓN Y REASIGNACIÓN FISCAL Y DEMÁS PERSONAL DE LA LABOR FISCAL PARA LAS SECCIONES DEL SPA



INTRODUCCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos, cumpliendo con su rol de administrador del recurso humano conferido mediante la Ley 1 del 6 de enero de 2009, que Instituye la Carrera del Ministerio Público, ha diseñado la siguiente Guía Técnica para la Selección y Reasignación Fiscal y Demás Personal de la Labor Fiscal para las secciones del SPA, enmarcado con las pautas ya establecidas en el Protocolo de Reclutamiento y Selección enfocada en los cambios trascendentales que deberá enfrentar al modificarse la forma de procesamiento de las causas penales, que implica nuevas formas en la ejecución de las tareas de la Institución.

El proceso minucioso descrito en esta guía busca enfrentar los nuevos retos del Sistema Penal Acusatorio con personal calificado, por lo que se hace necesario la evaluación del conocimiento y las competencias requeridas para la ejecución eficiente y eficaz de los cargos, incluyendo los valores y la personalidad acorde a los nuevos retos. El Ministerio Público priorizará la utilización del procedimiento interno de oposición y antecedentes sobre concurso externo, donde se evaluará los requisitos del cargo y las competencias asociadas para la utilización eficiente del capital humano, como parte del desarrollo profesional que se aspira para todos los funcionarios, reservando el proceso de nuevo ingreso para aquellas posiciones que no puedan ser suplidas con nuestro personal.

Para los efectos de esta Guía se considerará:

- a. Guía Técnica para la selección Ascenso y reasignación fiscal y demás personal de la labor fiscal para las secciones del spa : conjunto de actividades requeridas para la selección y reasignación del personal de la Labor Fiscal que deberán cumplirse para suplir una vacante.
- b. Ascensos: se entiende por ascensos la selección interna del personal para ocupar otro puesto de mayor nivel y responsabilidad luego de haber aprobado las evaluaciones psicotécnicas.
- c. Reasignación: Es la reubicación del Fiscal o funcionario a otro puesto del mismo nivel ocupacional de acuerdo a las nuevas exigencias del modelo de gestión.

I. Proyección de Recursos Humanos

La implementación del sistema acusatorio debe acompañarse de reformas organizativas, toda vez que implica cambios en la metodología de trabajo, por lo que se hace necesario el análisis de:

- a. Estadísticas de las causas penales que ingresan en las regiones donde se ha implementado el Sistema Penal Acusatorio.
- b. Estadísticas de Causas penales que ingresan a las regiones por implementarse el Sistema Penal Acusatorio.
- c. Características Geográficas de las regiones.
- d. Estructura de personal de las Regiones en que se está trabajando con el Sistema Acusatorio actualmente con el objeto de realizar análisis correlacional.

La información recopilada se debe utilizar para determinar la carga laboral de la región a implementar el sistema según el nuevo modelo de gestión.

II. Inventario de Personal

Se procede a realizar una auditoría de puesto en la región a implementarse el SPA, para determinar la cantidad de funcionarios por área, la formación

académica que poseen, cargo que desempeñan así como el lugar de residencia o de preferencia para laborar. Esto se realizará por parte de las Unidades de Recursos Humanos y el Departamento de Acciones de Personal, con el fin de conocer la realidad del recurso humano existente y determinar la cantidad de recurso faltante que se requiere.

III. Evaluación Psicotécnica

Sobre la base de la proyección de Recurso Humano, se inicia un proceso de evaluación del personal tal como lo señala el protocolo de reclutamiento y Selección priorizando la utilización del procedimiento interno de oposición y antecedentes sobre concurso externo, donde se evaluará los requisitos del cargo y las competencias asociadas, ponderando todos los aspectos evaluados y de la sumatoria de todas las evaluaciones se presentará propuesta para los ascensos y Reasignaciones requeridas en las secciones del SPA, que se ejecutará en el siguiente orden:

- a. **Anuncio de inicio del proceso:** donde se comunica a todos el personal de la región el inicio de las evaluaciones y se invita a los funcionarios de otras regiones a postularse a dicha región si están interesados en laborar en ella.
- b. **Análisis del historial laboral y académico:** con la información obtenida del inventario de personal y las auto postulaciones se clasificará al funcionario según su formación académica versus los requisitos exigidos en los cargos, de esta forma se puede discriminar qué pruebas deberá realizar el colaborador.
- c. **Evaluación Psicológica:** permite conocer la personalidad, habilidad mental y comportamientos y determinar la afinidad al cargo. Se deberá

considerar la afinidad de los aspirantes con relación a los valores institucionales.

- d. **Pruebas Técnicas:** En el caso de los funcionarios que ocupan cargo fiscal o aspiran a ocuparlo, requerirán someterse por procedimiento de libre oposición, prueba escrita de conocimiento sobre el sistema penal acusatorio para esto la Oficina de Implementación del Sistema Penal Acusatorio de la Institución proporcionará el Temario a considerar, las pruebas a aplicar y calificará las pruebas aplicadas. Para velar por la imparcialidad y confidencialidad de los resultados las pruebas no contendrán datos identificables (nombre o cédula) y en su lugar el departamento de Carrera de Instrucción Judicial proporcionará a los evaluados un código único que será anotado en dicho examen.
- e. **Pruebas Destreza en Audiencias: (orales):** Aquellos funcionarios que cumplen con las exigencias de ley, la experiencia mínima y las competencias básicas se procede a evaluar las habilidades y destrezas en audiencia a través de ejercicios de simulación de audiencia con un panel de evaluación (Fiscales con experiencia en el Sistema Penal Acusatorio) y entrenados previamente para la utilización del instrumento de evaluación por el personal técnico de reclutamiento. Para la evaluación de los Aspirantes a Fiscal, se les proporcionará a cada uno un caso real y deberán presentar el caso como si fuese una audiencia real, cumpliendo con el procedimiento de ley en representación del Ministerio Público. Las competencias técnicas a evaluar en este ejercicio serán: Oralidad, Negociación, Dinamismo, Toma de Decisiones, Resolución de Problemas Jurídicos, Minuciosidad, Trabajo bajo presión, capacidad de síntesis y dirección investigativa.

f. Análisis de Antecedentes:

El análisis de Antecedentes incluirá la valoración de la experiencia laboral en los cargos relacionados al puesto, cursos y formación especializada, así como la productividad presentada en los cargos fiscales.

Con aquellos funcionarios que no son abogados se realizará el análisis de antecedentes de experiencia y formación académica así como de su lugar de residencia, para correlacionarlo con las necesidades del nuevo modelo de gestión.

IV. Reasignación del Personal

La Reasignación del personal Fiscal se dará de acuerdo a los resultados de las evaluaciones psicotécnicas correspondientes a la afinidad de los requerimientos del Nuevo Modelo de Gestión.

El Departamento de Carrera de instrucción Judicial consolida los resultados obtenidos y presenta propuesta para la reasignación del personal de la Labor Fiscal para consideración de la Dirección de Recursos Humanos y la Procuradora General de La Nación, de ser aprobado, se comunica a las partes y se ejecuta la propuesta por parte del Departamento de Acciones de Personal.

V. Nuevo Ingreso

Una vez identificadas las plazas vacantes luego de las promociones y reasignaciones del personal se procederá a suplirlas con personal de nuevo ingreso que haya cumplido con el protocolo de Reclutamiento y Selección y posea las competencias requeridas según el cargo.

ANEXO