

**ORGANISMO DE INVESTIGACION JUDICIAL
DIRECCIÓN GENERAL**



PLAN ANUAL OPERATIVO INSTITUCIONAL

2019



1. GENERALIDADES

1.1. NOMBRE

Organismo de Investigación Judicial.

1.2. FUNDAMENTO LEGAL

Ley 5524 del 07 de mayo de 1974.

1.3. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

1.3.1. FUNCIONES

El Organismo de Investigación Judicial fue creado en 1973 con la finalidad de poder colaborar con el descubrimiento y verificación científica de los delitos y sus presuntos responsables. Dentro de los deberes y obligaciones del OIJ, se encuentran entre otros los siguientes: Recibir denuncias. Conservar los sitios de suceso y su entorno con el objetivo de no alterar posibles elementos probatorios. Asegurar la integridad de sus funciones mediante la elaboración de exámenes, inspecciones, planos, fijaciones gráficas y demás operaciones técnicas aconsejables. Detener a presuntos responsables de algún hecho punible, pasando de inmediato a las órdenes de la autoridad judicial competente.

1.3.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Organismo de Investigación Judicial es dependiente del Poder Judicial. Como tal pertenece al ámbito auxiliar de justicia. Tiene una competencia territorial en todo el país. Según lo establecido en la ley 5524 del 07 de mayo de 1974 tiene tres Departamentos que se especializan en áreas específicas y una Secretaría General.

Investigaciones Criminales:

Actualmente conformado por 18 secciones de investigación en diferentes temáticas, tales como crimen organizado, homicidios, fraudes, estafas, delitos sexuales y contra la integridad física, estupefacientes, robos y hurtos, asaltos, robo de vehículos, delitos informáticos, capturas, penal juvenil, turno extraordinario, delitos económicos, localizaciones y presentaciones, delitos varios, delitos especializados de tránsito, legitimación de capitales, inspecciones oculares, entre otros. También tiene a su cargo la Oficina Regional de Puriscal. Dependiendo de su especialidad tiene la rectoría y/o da soporte a nivel nacional.

Medicina Forense:

Compete al Departamento de Medicina Legal, el cual se conforma por las Secciones de Patología Forense, Medicina del Trabajo, Clínica Médico Forense, Psiquiatría y Psicología Forense, así como diversas Unidades Médico-Legales a lo largo del territorio nacional.

Ciencias Forenses:

Está constituido por el Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses, con sus secciones de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos, Biología, Bioquímica, Imagen y Sonido Forense, Ingeniería Forense, Química Analítica, Pericias Físicas y Toxicología.

Secretaría General:

Actualmente conformado por la Sección de Comunicaciones, Recepción de Denuncias, Archivo Criminal, Investigación de Antecedentes, Cárceles Primer Circuito, Cárceles Segundo Circuito, Sección de Transportes, Sección de Apoyo Psicológico, Depósito de Objetos.

1.3.3. Estructura Funcional

Además de las oficinas ya mencionadas, la Institución cuenta con 34 dependencias regionales de investigación criminal distribuidas en todo el país, clasificadas como Delegaciones, Subdelegaciones, Oficinas y Unidades Regionales.

Estas oficinas se dividen en ocho regiones a saber:

De acuerdo con la Distribución Geográfica la Institución tiene dividido el país en 8 regiones:

- **Región Chorotega:** Incluye la Delegación Regional de Liberia, la SubDelegación Regional de Cañas, la SubDelegación Regional de Nicoya, la SubDelegación Regional de Santa Cruz.
- **Región Norte:** Incluye la Delegación Regional de San Carlos, la Oficina Regional de La Fortuna, la Oficina Regional de Los Chiles, la Unidad Regional de Upala.
- **Región Pacífico:** Incluye la Delegación Regional de Puntarenas, la SubDelegación Regional de Jacó, la SubDelegación Regional de Quepos, la Oficina Regional de Cóbano y la Unidad Regional de Monteverde.
- **Región Occidental:** Incluye la Delegación Regional de Alajuela, la Oficina Regional de Grecia, la Delegación Regional de San Ramón, la Oficina Regional de Atenas y la Unidad Regional de Orotina.
- **Región Heredia:** Incluye la Delegación Regional de Heredia, Subdelegación Regional de Sarapiquí.
- **Región Oriental:** Incluye la Delegación Regional de Cartago, la SubDelegación Regional de Turrialba, la SubDelegación Regional de la Unión y la Unidad Regional de los Santos.
- **Región Atlántica:** Incluye la Delegación Regional de Pococí, la SubDelegación Regional de Siquirres, la Delegación Regional de Limón, la Oficina Regional de Bataan y la Oficina Regional de Bribri.

- **Región Sur:** Incluye la Delegación Regional de Corredores, Oficina Regional de Osa, Delegación Regional de Pérez Zeledón y Unidad Regional de Buenos Aires.

Asimismo cuenta con una Oficina de Planes y Operaciones que tiene adscrita quince unidades, tales como el Servicio Especial de Respuesta Táctica, Oficina Central Nacional de Interpol, Unidad Canina, Unidad de Supervisión, Unidad de Protección de Víctimas y Testigos, Unidad de Tecnología de Información, Unidad de Asesores y Apoyo Psicosocial, Unidad de Recolección Información Policial, Unidad de Análisis Criminal, Plataforma de Información Policial, Unidad de Protección de Funcionarios Judiciales, y la Unidad de Vigilancia y Seguimientos. Además, la Jefatura de Planes y Operaciones tiene como recargo el Centro de Informaciones Confidenciales y la Bodega de Drogas, Unidad de Administración de Sistemas OIJ, Administración Especialistas Escena del Crimen.

Finalmente, la Dirección General tiene a su cargo la Administración, Secretaría General, Oficina de Enlace y Relaciones Internacionales, la oficina de Información y Prensa, así como la Oficina de Asuntos Internos.

2. ASPECTOS ESTRATÉGICOS

2.1. DECLARACIÓN ESTRATÉGICA

MISION

Somos una organización auxiliar asesora y de consulta de las autoridades judiciales competentes, en la investigación, descubrimiento y verificación técnico-científica de los delitos y de sus presuntos responsables, contando para ello con recurso tecnológico, administrativo, científico y policial calificado, con vocación de servicio, efectivo e imparcial, que vela por equidad e igualdad en razón de género, etnia y situación social.

VISION

Ser reconocidos como un Organismo Judicial de investigación criminal, técnico, científico, objetivo e independiente, respetuoso del ordenamiento jurídico, con capacidad de respuesta tecnológica y operacional ante las modalidades delictivas, que contribuye con el desarrollo y mantenimiento de la seguridad, igualdad y paz de Costa Rica.

VALORES

Mística, Objetividad, Disciplina, Excelencia, Lealtad, Efectividad, Honradez

POLITICAS INSTITUCIONALES POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Desde el año 2005 fue aprobada en el Poder Judicial la "*Política de Equidad de Género del Poder Judicial de Costa Rica*" misma que tiene como fin que en todas las dependencias de este Poder de la República se ejerza la función de manera tal que exista un trato no discriminatorio que asegure a las mujeres y a los hombres que al acercarse a los estrados judiciales recibirán un trato igualitario y se aplicarán criterios de equidad.

POLÍTICA DE ACCESIBILIDAD

El Poder Judicial en el año 2008 aprueba como políticas institucionales las "*Reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad*" *mismas que tienen la finalidad de garantizar condiciones de acceso a la justicia de estas poblaciones, sin discriminación alguna y proporcionándoseles facilidades para que se permita a dichas personas el pleno goce de los servicios del sistema judicial.*

POLÍTICA DE ÉTICA Y VALORES

En materia de Ética y Valores se debe acotar la observancia de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia en los procesos de investigación aparte de que se posee un Manual de Valores Compartidos del Poder Judicial, así como el Código de Ética de nuestro Organismo y la Ley N° 8422 denominada "Contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la Función Pública".

2.3. ADMINISTRACIÓN BASADA EN POLÍTICAS

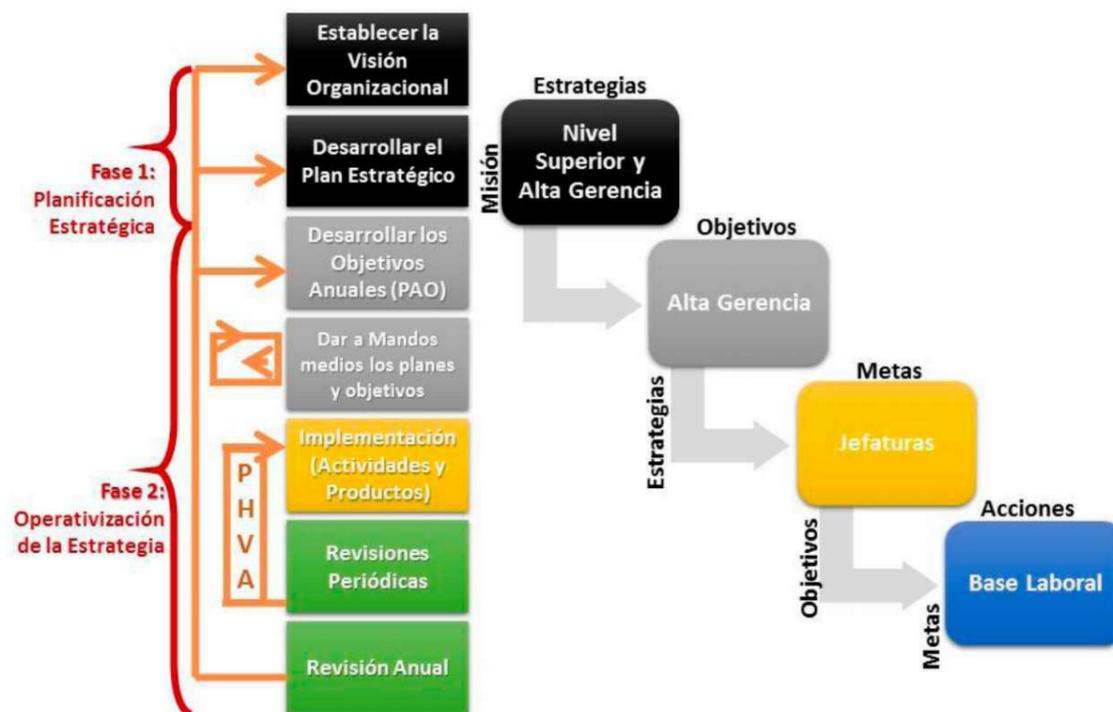
El modelo de trabajo del Organismo de Investigación Judicial está fundamentado en la administración basada en políticas (también conocida como Hoshin Kanri), en la cual en la primera fase denominada "Planificación Estratégica" se establece la visión institucional y sobre esto la alta gerencia en asocio con el Comité Asesor de la Dirección General genera un Plan Estratégico, donde se definen las estrategias para alcanzar los objetivos. El actual Plan tiene una vigencia para el sexenio 2019-2024.

El cumplimiento de este Plan Estratégico se realiza en una segunda fase denominada "operativización de la estrategia", mediante el desarrollo de los Planes Anuales Operativos a cargo de los mandos intermedios, quienes reciben estos objetivos de la alta gerencia y los operativizan mediante metas y acciones con la base laboral a su cargo, teniéndose para ello revisiones periódicas ya reguladas a lo interno como reuniones trimestrales de avance (rendición de cuentas del personal o de primer nivel) así como semestrales de avance con la alta gerencia (rendición de cuentas de jefaturas o segundo nivel) para ver el cumplimiento del mismo. También las rendiciones de cuentas hacia las comunidades.

En esta fase se utiliza el Ciclo PHVA (Planifica, Hacer, Verifica, Actuar) de mejora continua en el cual si se detecta alguna desviación respecto a los objetivos e indicadores trazados se buscan las razones que originaron el problema, se plantean soluciones y se genera un plan de mejora mediante una carta de compromiso entre las partes intervinientes a fin de corregir la situación a tiempo y poder alcanzar los objetivos dispuestos.

Finalmente, la Alta Gerencia realiza un informe de cumplimiento de labores en el cual indica la consecución de los objetivos encomendados y socializa estos resultados en la segunda semana de diciembre con ocasión del aniversario del Organismo de Investigación Judicial, mediante una rendición de cuentas de la Dirección General (o de tercer nivel). Además, las jefaturas policiales también tienen que realizar una rendición de cuentas ante la comunidad, para ello deben realizar una invitación al público y grupos comunales para una audiencia pública, explicar los aspectos más relevantes de la gestión policial, así como poder obtener retroalimentación sobre los aspectos de mayor interés que la sociedad civil le interesa en materia de políticas policiales.

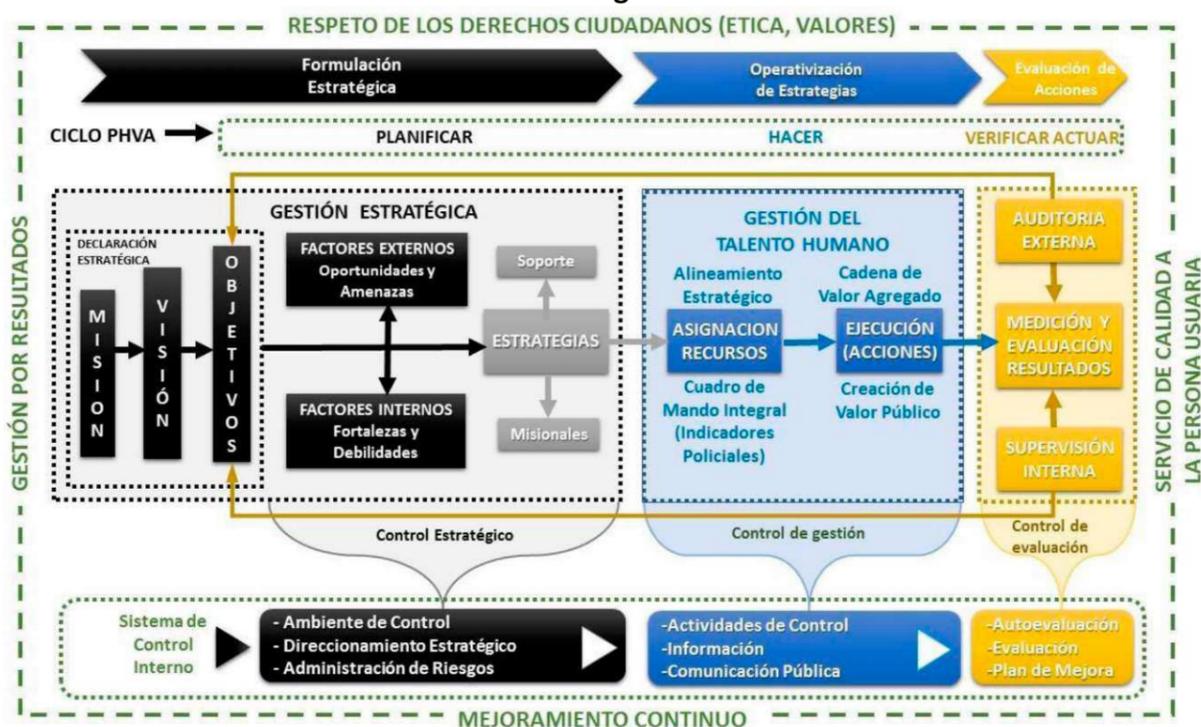
Representación Gráfica del Modelo de Administración por Políticas del Organismo de Investigación Judicial



2.4. Modelo de Gestión Integral de la Policía Judicial.

El modelo de gestión integral del Organismo de Investigación Judicial está basado en cuatro grandes áreas de acción, sean estas el respeto de los derechos ciudadanos a través de la ética policial y los valores institucionales. La segunda gran área del modelo está relacionada con el servicio de calidad a la persona usuaria que la Institución tiene vocación por dar. La tercera área del sistema de gestión integral es la búsqueda de resultados efectivos en la gestión, siendo que la última gran área es la mejora continua.

Representación Gráfica del Modelo de Gestión Integral del Organismo de Investigación Judicial



Dentro de estas cuatro grandes áreas de acción, se tienen identificadas tres fases de funcionamiento estructural, las cuales son la Formulación Estratégica, Operativización de Estrategias y por último la Evaluación de las actividades. De forma paralela se utiliza la metodología PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) en cada una de estas fases, así como también está vinculado por etapas al Sistema de Control Interno.

Dentro de la fase de Formulación Estratégica se enuncia la misión y visión institucional, así como los objetivos estratégicos, lo cual en conjunto se llama Declaración Estratégica. Una vez realizado esto se examina dentro del entorno tanto los factores externos como internos y se diseñan las estrategias tanto misionales como de soporte para cumplir los objetivos estratégicos. Todo este proceso se denomina Gestión Estratégica.

Además, en esta etapa se completa la fase de Planificación del Ciclo de Mejora Continua, la cual busca establecer objetivos y procesos para cumplir con el Plan Estratégico Institucional, así como detallar las especificaciones de los resultados esperados. Asociados a esto se tienen diversos controles estratégicos para asegurar dentro de una razonabilidad el buen suceso de la formulación estratégica tales como el Direccionamiento Estratégico, Ambiente de Control y Administración del Riesgo.

En la fase segunda de la Operativización de Estrategias se asignan los recursos y se ejecutan las acciones dentro de un modelo de gestión del talento humano a fin de cumplir los objetivos organizacionales. Para ello se busca que los recursos estén

alineados a lo establecido en el Plan Estratégico siendo que para ello se tiene como guía los indicadores policiales a través del Cuadro de Mando Integral, mientras que es en la ejecución de las acciones es donde se busca generar una cadena de valor agregado cuando se suman todas las actividades que se realizan, lo cual se espera que se pueda crear valor público a la sociedad costarricense.

En esta fase de operativización se tiene dentro del ciclo de mejora continua PHVA el apartado de Hacer, el cual es poner en práctica lo ideas en la fase de Planificar. Concordante con el ciclo PHVA se tiene que dentro del modelo de Sistema de Control Interno se tienen diversos controles de gestión sea a través de actividades de control, información y comunicación pública.

Finalmente, en la tercera y última fase del modelo se miden y evalúan los resultados obtenidos, dentro de esta fase intervienen tanto actores internos como los componentes de supervisión establecidos (Jefaturas, Supervisores, Asesores Operativos), siendo que también se tiene otro control institucional aplicable a cualquier fase que es el régimen disciplinario. Sobre los actores externos se tienen los informes y recomendaciones de la Auditoría Externa, así como la Contraloría General de la República.

En esta fase, corresponde la parte de verificar y actuar dentro del ciclo PHVA, lo cual significa que se revisa lo operativizado y si no está conforme a los estándares de medición institucional se actúa para corregir lo que no está bien a fin de que alcance un estado razonablemente óptimo. Aparejado a esto en los controles de evaluación se tiene dentro del Sistema de Control Interno las posibilidades de que las oficinas

puedan realizarse una autoevaluación, sean evaluadas por parte de otra oficina como la evaluación, así como la realización de planes de mejora, los cuales buscan generar planes remediales ante situaciones que ameriten corregirse a lo interno de cada sede, estableciendo un objetivo, responsables y plazos para enmendar la situación adversa.

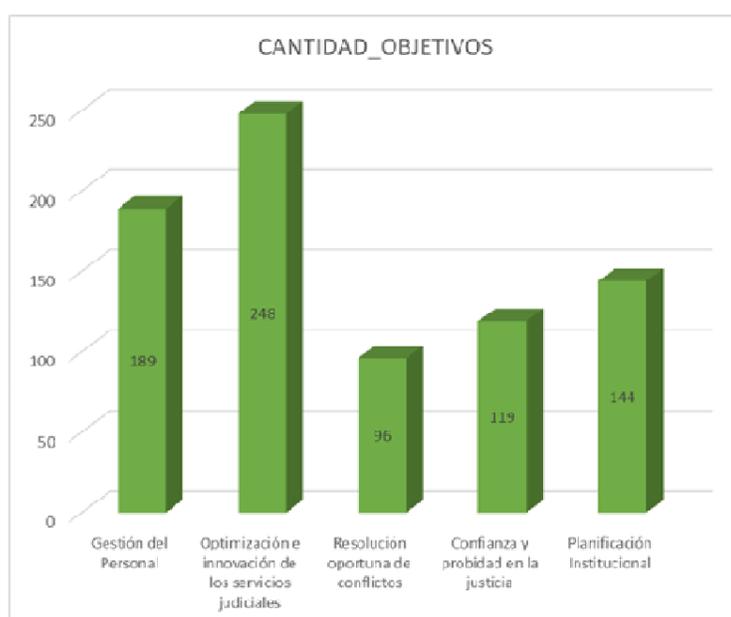
3. METAS PROPUESTAS PARA EL AÑO 2019.

Debido a que la programación de objetivos se realiza para 106 oficinas ubicadas en todo el territorio nacional, se presenta el resumen de estas. Los indicadores de desempeño de las sedes policiales dedicadas a la investigación criminal son:

Indicador	Valor
Resolución General de Denuncias	25%
Rezago de Denuncias (mayor a 120 días)	6%
Resolución de Capturas	70%
Rezago de Capturas (mayor 60 días)	15%
Trámite de Diligencias Menores	90%
Rezago Diligencias Menores (mayor a 30 días)	12%
Trámite (respuesta) de Informaciones	
Confidenciales del CICO (menor a 90 días)	90%
Rezago de Indicios (mayor a 150 días)	16%
Operativos por cada 100 denuncias	3
Allanamientos por cada 100 denuncias	2

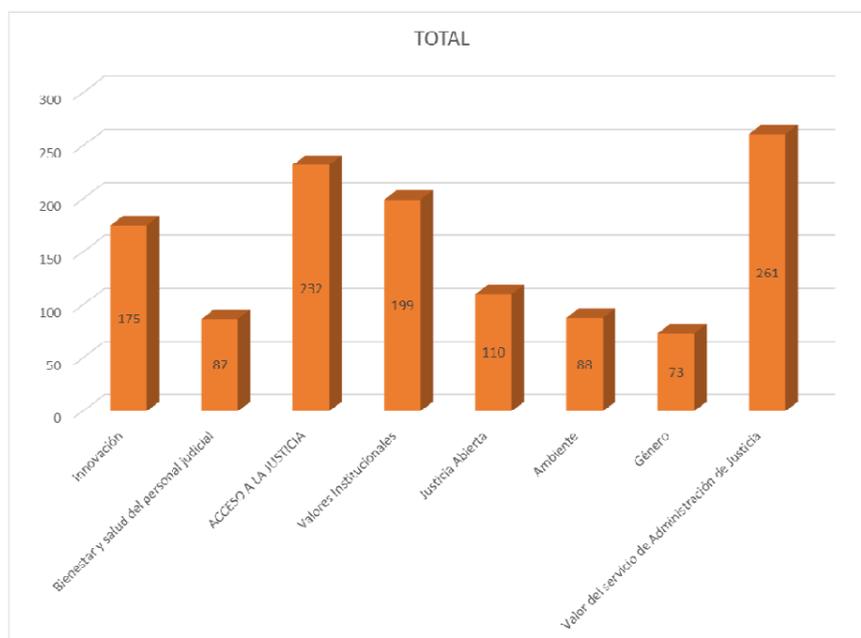
Fuente: Circular 01-DG-2016

Para el año 2019 el Organismo de Investigación Judicial se trazó la cantidad de 796 objetivos alineados a los Temas Estratégicos propios del Poder Judicial. De estos destaca el de Optimización e Innovación de los Servicios Judiciales el cual se llevó poco más del 33% de las iniciativas de la Policía Judicial para este período. Cabe destacar que para este período los otros objetivos en importancia son Gestión del Personal con un 20% aproximadamente, Planificación Institucional con un 18%, Confianza y Probidad en la Justicia 16% y se mantiene en el quinto asunto en importancia Resolución Oportuna de Conflictos representa un 13%, y se realizan esfuerzos para mejorar esta situación.



Fuente: Sistema PEI 2019-2024.

En otro orden de cosas, se continúa con los ejes estratégicos, que fueron considerados para el año 2019; siendo que destacan como los principales el Valor del servicio de Administración de Justicia con un total de 261 metas, Acceso a la Justicia con 232 Objetivos, Valores Institucionales con 199 metas e Innovación con 175 en total, siguiendo con el Ambiente, Bienestar y Salud del personal judicial, así como Género con 88, 87 y 73 temas respectivamente.



Fuente: Sistemas OIJ.

