

**FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA**

MINISTERIO PUBLICO DE COSTA RICA  
PODER JUDICIAL

**CIRCULAR**

**16-ADM**  
**2010**



**CIRCULAR ADMINISTRATIVA**

DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 1, 13, 14 Y 25 DE LA LEY ORGANICA DEL MINISTERIO PUBLICO, SE PONEN EN CONOCIMIENTO DE LOS Y LAS FISCALES LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES DEL FISCAL GENERAL, LAS CUALES DEBEN SER ACATADAS DE INMEDIATO, A EFECTO DE CREAR Y MANTENER LA UNIDAD DE ACCION E INTERPRETACION DE LAS LEYES EN EL MINISTERIO PUBLICO.

DE CONFORMIDAD CON LA LEY DE CONTROL INTERNO Y LA CIRCULAR FGR N° 10-2006, ES RESPONSABILIDAD DE LOS FISCALES ADJUNTOS QUE LAS MISMAS SEAN CONOCIDAS Y APLICADAS POR LOS FISCALES ADSCRITOS A SU FISCALIA.

**FRANCISCO DALL'ANESE RUIZ**  
*FISCAL GENERAL DE LA REPUBLICA*  
Julio 2010  
ORIGINAL FIRMADO

## **Implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño para los Fiscales y Fiscalas del Ministerio Público.**

### **I. DEBER LEGAL DE CONTAR UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.**

La Constitución Política, en su artículo 11 establece que: "... La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas..."

Así mismo la ley de Control Interno, en los artículos 8 incisos c y d, 12 incisos a y b, 13 incisos a, c, y e, 16 inciso a), y el Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público, en sus artículos 2.4, 4.4, 4.5.1, 5.1, y siguientes obligan al jerarca del Ministerio Público en su calidad de titular subordinado a establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación,

entrenamiento, evaluación, promoción del personal a su cargo.

### **II. DISEÑO DEL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

En junio del 2009 se asignó a la Fiscalía Adjunta de Control y Gestión, la implantación de un modelo de evaluación de desempeño para funcionarios y funcionarias del Ministerio Público, labor que ha contado con el apoyo de la Comisión de Evaluación de Desempeño del Poder Judicial, quienes autorizaron a profesionales del Departamento de Planificación y de la Oficina de Tecnología de Información del II Circuito Judicial de San José, para formar parte de un equipo técnico creado al efecto.

Por lo anterior, corresponde a la Fiscalía Adjunta de Control y Gestión desarrollar el modelo de evaluación de forma sistemática para las diferentes fiscalías y oficinas del Ministerio Público.

La primera etapa comprende la evaluación del desempeño de los fiscales y las fiscalas auxiliares

de fiscalías operativas en materia de adultos; las siguientes etapas la evaluación pretenderán abarcar la medición de los fiscales y las fiscalas, fiscalías especializadas y, así sucesivamente, hasta contar con un sistema de evaluación de desempeño objetivo para todo el Ministerio Público.

### III. OBJETIVOS DE PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Para ese fin, fue necesario señalar los límites que debían regir el procedimiento de evaluación, mediante el establecimiento de los siguientes objetivos.

#### OBJETIVO GENERAL

Consolidar un sistema de evaluación del desempeño laboral, mediante una plataforma informática, que propicie acciones específicas para el mejoramiento del servicio brindado por el Ministerio Público.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Coadyuvar al proceso de toma de decisiones, por medio del establecimiento de estándares de desempeño, para la promoción, otorgamiento de becas u otros incentivos, a los fiscales y las fiscalas del Ministerio Público.
- Evaluar la calidad de las solicitudes formuladas por los fiscales y las fiscalas, mediante el seguimiento de su resultado en las diferentes etapas del proceso penal, determinando su desempeño individual y eficiencia en la función.
- Proyectar al sistema de evaluación de desempeño de los fiscales y las fiscalas, como un insumo del proceso de acreditación de las fiscalías, mediante la utilización de los mecanismos de divulgación y capacitación disponibles, en procura de un servicio público más eficiente y de mejor calidad.

- Mejorar la distribución y planeación del recurso humano, con base en los parámetros históricos obtenidos en el sistema de evaluación del desempeño.

### IV. IMPLEMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En febrero del año 2010, el equipo técnico presentó la propuesta de procedimiento de evaluación del desempeño, para fiscales y fiscalas auxiliares, la cual se encuentra en fase de validación, mediante un plan piloto que contempla a dos fiscalías adjuntas del país (II CJ Zona Atlántica y Heredia). Esta propuesta se ha venido ajustando de acuerdo a las facilidades informáticas ofrecidas por el “Sistema de Gestión”, el “Sistema Integrado de Gestión Administrativa” (SIGA) del Dpto. de Gestión Humana de Poder Judicial y, la plataforma informática denominada “Sistema de Evaluación de Desempeño” creada por el Dpto. Tecnología e Información.

De la labor antes citada, se concretaron los siguientes componentes que conforman la evaluación de la labor del(la) fiscal(a) auxiliar:

1. Plazo para Concluir los Casos: Comprende el tiempo utilizado para la emisión del acto conclusivo correspondiente, en los expedientes asignados (se utilizó como parámetro lo definido en el sisplazo).
2. Participación en Audiencias Preliminares, Debates y otras diligencias: Se refiere a la cantidad de audiencias, debates, vistas, allanamientos, etc. a los que asista cada funcionario(a).
3. Actos Conclusivos: Este componente se divide en dos vertientes, en la primera se valora la cantidad de casos salidos en relación con los ingresados y, en la segunda, se evalúa la cantidad de motivos de término “principales” reportados por el fiscal o

la fiscalía. Los motivos principales se seleccionados según su relevancia jurídica y social y son: la acusación, la solicitud de sobreseimiento definitivo (art. 311 inc. a, b, c y e), soluciones alternas, criterio de oportunidad (art. 22 inc. b) y las solicitudes de sobreseimiento provisional.

4. Resultado de los Actos Conclusivos: Este componente mide la calidad de los actos conclusivos “principales”, de acuerdo al resultado obtenido en el Juzgado Penal y el Tribunal de Juicio.

Para la valoración de los componentes, el equipo técnico adoptó el tipo de evaluación conocido como “método de la distribución normal”, lo que permitirá medir de manera objetiva, sencilla y fiable a los funcionarios en condiciones similares para el ejercicio de sus funciones.

Por lo anterior, se valoró intensamente las implicaciones de proveer similares condiciones a los fiscales y a las fiscales de las fiscalías operativas en materia de adultos, para favorecer una evaluación justa y transparente de su desempeño. Para dichos fines se estipuló la eliminación de las unidades especializadas de trabajo dentro de las fiscalías operativas de adultos, a partir de la implementación del “Modelo de Evaluación de Desempeño del Ministerio Público”, para que cada funcionario(a) cuente con similares condiciones, en la distribución de las cargas de trabajo.

Se excluyen de esta regla, las plazas de fiscales auxiliares destinadas a la atención de delitos de la Ley de Penalización de la Violencia contra la Mujer; y a determinadas plazas de fiscales auxiliares, que por la sensibilidad de la materia, se dedican a la atención de delitos sexuales y delitos de Narcotráfico en las diversas fiscalías adjuntas del país.

## V. PLAN PILOTO

Previo a la implementación del modelo de evaluación de desempeño, el 1° de marzo del 2010, se inició un plan piloto en la Fiscalía Adjunta de Heredia y en la Fiscalía Adjunta del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, cuyo fin es evaluar y ajustar el modelo propuesto para su instauración oficial

## VI. REGLAMENTO

Al finalizar el plan piloto y evaluación del modelo, se emitirá el reglamento que normará la evaluación de los fiscales y las fiscalías auxiliares.