



Rendición de Cuentas

Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público

- Área de Capacitación
- Área de Reclutamiento y Selección
 - Área de Supervisión
- Proyecto de Descongestionamiento,
Resolución de Rezago y Archivos Fiscales en el
MP
- Otros Proyectos

Periodo 2024

Sus derechos, nuestro compromiso

Introducción	3
Capacitación	6
Próximos pasos	91
Reclutamiento y Selección	133
Fases del Proceso de Reclutamiento y Selección	133
Fase de examinación	133
Examinación escrita	14
Examinación oral.....	144
Fase técnicas selectivas psico laborales y estudio sociolaboral de investigación de antecedentes.....	144
Fase curso teórico de inducción.....	144
Fase práctica dirigida.....	155
Próximos pasos	155
Supervisión	17
Próximos pasos	19
Plan de Descongestionamiento y Resolución de Rezago y Archivos Fiscales en el Ministerio Público.....	211
Próximos pasos	24
Otros Proyectos.....	26
Proyecto Juego ¿Conozco mis Derechos?.....	26
Mesas de Trabajo.....	27
Reacreditación en Gestión de Calidad.....	28
Proyecto de Sistematización de Circulares del MP.....	28
Proyecto de Supervisión de Sentencias.....	29

Introducción

La Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público (UCS-MP) fue creada mediante la Ley Orgánica del Ministerio Público y es una columna transversal para la Fiscalía General de la República.

La Unidad de Capacitación y Supervisión es el órgano del Ministerio Público que realiza las labores de selección, reclutamiento, formación y capacitación por competencias, para dotar del personal profesional y técnico a la institución. Además, supervisa el cumplimiento de las directrices y circulares emitidas por la Fiscalía General, y brinda apoyo y seguimiento a los planes estratégicos institucionales, con el fin de mejorar el servicio que brinda el Ministerio Público a la ciudadanía.

Lo anterior, según lo establece el Artículo No. 37 de la Ley Orgánica del Ministerio Público No. 7.442:

Artículo 39.- *La Unidad de Capacitación y Supervisión. Le corresponde a la Unidad de Capacitación y Supervisión organizar los programas de selección, ingreso y capacitación del personal del Ministerio Público, en coordinación con la Escuela Judicial y la Dirección de Gestión Humana en lo que corresponda. Los integrantes de esta unidad deberán desplazarse a las distintas oficinas del Ministerio Público del país, con el fin de verificar el cumplimiento de las directrices, así como el desempeño de las labores en general, e impartir las instrucciones técnicas necesarias para un mejor servicio público.*

Esta oficina será dirigida por una persona funcionaria de amplia experiencia, que tendrá categoría de fiscal adjunto o fiscal adjunta.

De acuerdo con lo anterior, la UCS-MP cuenta con las siguientes áreas:

- Capacitación
- Reclutamiento y Selección
- Supervisión
- Proyecto de Descongestionamiento, Resolución de Rezago y Archivos Fiscales en el MP¹

¹ Esto como una asignación de la Fiscalía General de la Republica.

Los servicios y actividades que realiza la UCS-MP están dirigidos a impactar, de manera transversal y significativa, la labor de todo el Ministerio Público, a través de las diferentes columnas en que se ha organizado su trabajo:

- Columna de fiscalías para la atención a poblaciones vulnerables y vulnerabilizadas
- Columna de fiscalías territoriales
- Columna de fiscalías de crimen organizado
- Columna de fiscalías de probidad, transparencia y anticorrupción, delitos económicos, fraudes, cibercrimen y legitimación de capitales.

Área de Capacitación



Capacitación

En esta área de trabajo se planifican y ejecutan los planes anuales de capacitación.

Estos planes anuales se basan en diagnósticos de necesidades de capacitación y diferentes análisis de los requerimientos existentes en las diferentes fiscalías y oficinas del Ministerio Público.

Los programas que conforman esta área son:

- Programa de capacitación para personas funcionarias del Ministerio Público.
- Programa de formación en habilidades blandas.
- Programa de formación básica.
- Programa de especialización y actualización.
- Programa de formación para otras personas funcionarias del Ministerio Público.
- Programa de capacitación en sedes regionales, entre otros.

El Plan Anual de Capacitación de la Unidad se organiza y planifica respondiendo a las necesidades de la Estrategia de Capacitación para el Ministerio Público, que contempla actividades de formación y capacitación, considerando todos los puestos de la institución y los niveles de desarrollo competencial existentes.

Aunado a lo anterior, se incluyen los ejes transversales que el Poder Judicial comprende dentro de su planificación estratégica.

A fin de que los procesos de capacitación lleguen a toda la población que conforma el Ministerio Público, la Unidad de Capacitación y Supervisión aprovecha las herramientas tecnológicas de la institución, y ejecuta acciones formativas en diferentes modalidades: virtuales, presenciales y bimodales.

En búsqueda de esa mejora continua que nos caracteriza, los procesos de capacitación también son evaluados mediante el **Protocolo para la evaluación de la efectividad de las acciones formativas en el Poder Judicial**, a fin de rediseñar y robustecer algunos diseños de capacitación que se ofertan durante el año.

De acuerdo con los registros de la herramienta SharePoint, se tiene que, durante el año 2024, se llevaron a cabo ciento veintiún (121) procesos formativos y acciones de capacitación, que comprenden cursos y talleres.

La cantidad total de cupos de capacitación para el periodo 2024 fue de dos mil cuatrocientos sesenta y siete (2467), que incluye personas funcionarias de distintos puestos, según se observa a continuación:

Cantidad de cupos de capacitación según grupo de población 2024

Grupo de población	Cantidad de cupos	Porcentaje
Fiscalas y Fiscales	1366	55,37%
Personal profesional	390	15,80%
Personal técnico	673	27,28%
Otras personas funcionarias	38	1,55%
Total de cupos	2467	100%

Como datos cuantitativos, se obtiene que de la evaluación de las acciones formativas ejecutadas en el año 2024 se alcanzó un 97,07 %, clasificándose como impacto alto, según la efectividad de la capacitación.

Aunado a lo anterior, como datos cualitativos, se tienen cuatro ejes relevantes, que denotan aspectos de efectividad y mejora en los procesos de capacitación.

Estos ejes profundizan en temas tales como:

1. ¿De lo aprendido, ¿qué creo que poder aplicar a mi trabajo?
2. ¿Desea realizar alguna observación o recomendación general para mejorar próximas ediciones de la actividad formativa?
3. ¿Qué comportamiento, productos o servicios seré capaz de entregar como resultado de la aplicación del aprendizaje adquirido?
4. ¿Qué tipo de apoyo o recursos necesito para lograrlo de manera efectiva?

De acuerdo con las respuestas suministradas en el primer eje por el talento humano capacitado del Ministerio Público, tenemos un alto porcentaje de aceptación de los resultados de la formación académica, indicando que el enfoque de las capacitaciones es un valioso recurso para el desarrollo de las competencias laborales requeridas, para el adecuado abordaje de los casos penales, sin dejar de lado el enfoque principal que es la importancia de la atención de la persona usuaria y la empatía a la víctima.

Para este primer eje, las respuestas recabadas, según las personas consultadas, indican que el contenido expuesto en las capacitaciones se abordó con claridad, es pertinente y útil para el desarrollo de las funciones, entre otros aspectos.

Se describen algunos ejemplos de las respuestas obtenidas al consultar al personal sobre la forma de aplicar lo aprendido en su trabajo:

- Desarrollar una mejor atención y abordaje a la víctima.
- Lograr el trabajo en equipo, con la finalidad de mejorar el trabajo.
- Fortalecer conocimientos en materias especializadas.

5. Con respecto al segundo eje (¿Desea realizar alguna observación o recomendación general para mejorar próximas ediciones de la actividad formativa?) se obtiene, de las respuestas recabadas, que en su mayoría las personas consultadas indican que la capacitación diseñada para poblaciones específicas, desde un enfoque diferenciado de la materia, es más importante, porque permite mejorar la atención brindada.

En el caso de las recomendaciones realizadas por la mayoría de las personas participantes, se destacan dos de mucha importancia.

1. La primera de ellas es el tópico de la duración de las acciones de capacitación, en donde se solicita aumentar el tiempo de los cursos y talleres. En este punto durante el año 2024, se logró el rediseño de acciones formativas, en donde se inició con la ampliación de los cursos en temas especializados.
2. Como segundo punto, se expone el requerimiento de más clases presenciales prácticas; la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, ha realizado esfuerzos en el uso de plataformas digitales, con la finalidad de lograr el alcance de la formación en las zonas más alejadas de la Gran Área Metropolitana, lo anterior debido a que por las cargas de trabajo y las distancias que se deben recorrer, esta capacitación no llegaba a las personas funcionarias de las fiscalías territoriales.

A raíz de lo anterior, se ha diseñado una estrategia en el desarrollo de las formaciones, en los cuales se implementa un modelo bimodal en la ejecución de las acciones de capacitación, desarrollando la parte práctica del curso, con ejercicios de análisis de los casos penales de forma presencial, además, se ejecutan programas de capacitación en sedes regionales.

Pese a los esfuerzos mencionados en el párrafo anterior, de las respuestas recabadas podemos identificar los siguientes:

- Como aspectos de mejora, se tiene que las personas consultadas manifestaron la importancia de que las capacitaciones sean de forma presencial a fin de pueda aprovecharse al máximo.
- Que cuando se utilice una plataforma digital, se procure que la mayoría de las personas participantes puedan tener mayor conectividad.
- Que exista apoyo y seguimiento al personal que asiste a la capacitación, en sus tareas diarias, a fin de aprovecharla al máximo.
- Ampliación de la duración de las capacitaciones, específicamente en aquellas vinculadas a la estrategia del abordaje de la persecución penal.

- Por último, otro aspecto de mejora es que se considere en el diseño de capacitación, los horarios establecidos para las regionales, en donde el horario de la primera audiencia termina a las once y treinta.
6. En el tercer eje mencionado (¿Qué comportamiento, productos o servicios será capaz de entregar como resultado de la aplicación del aprendizaje adquirido?), las personas participantes indican que, a partir del aprendizaje adquirido, podrán aplicar en sus labores diarias, como resultado de las lecciones aprendidas en las diversas acciones de formación, el eje transversal de la mejora en la atención en los servicios brindados, y la empatía con la persona usuaria y una mejor comunicación con su equipo de trabajo.

Como ejemplo a las respuestas se tienen las siguientes:

- Mejora en atención de los casos y la calidad del servicio.
- Mejor calidad en la investigación y en la formulación de los requerimientos fiscales.
- Apoyo integral en la atención de personas menores de edad y poblaciones vulnerables.

Por último, con respecto al cuarto eje de relevancia que señala, el tipo de apoyo o recursos necesita para lograr eficazmente el conocimiento aprendido, se incluyen elementos no exclusivos del área de capacitación, que son vinculantes en la competencia de salida requerida, por lo que no pueden dejar sin considerarse.

Por lo que es necesario, realizar un análisis en el área de diseño y rediseños en cómo se ejecutarán los contenidos, ya que la capacitación debe aplicarse a la realidad institucional para que sea efectiva la formación del talento humano.

Próximos pasos

Para el año 2025, se tiene programada la realización de ciento veintiún (121) actividades de capacitación, distribuidos en los cinco programas de formación según su segmentación.

Cantidad de actividades académicas programadas según programa 2025

SEGMENTO	PROGRAMA	CANTIDAD DE ACTIVIDADES
----------	----------	-------------------------

**ACADÉMICAS
PROGRAMADAS**

SEGMENTO DE FORMACIÓN EN TEMAS GENERALES	DE TEMAS	I. Programa de capacitación en temas generales para las personas funcionarias del Ministerio Público	8
---	-----------------	--	---

SEGMENTO PERSONAL JUDICIAL	DE TÉCNICO	I. Programa de actualización para técnicas judiciales y técnicos judiciales del MP	1
		II. Programa de formación básica para técnicas judiciales y técnicos judiciales del MP	19
		III. Programa de especialización para personal técnico judicial	1

SEGMENTO PERSONAL FISCAL	DE	I. Programa para optar a la elegibilidad del puesto de fiscal auxiliar o fiscal auxiliar	2
		II. Programa de Formación Básica para fiscales y fiscalas	12
		III. Programa de Formación en Habilidades Blandas para Fiscales y Fiscalas	3
		IV. Programa de Especialización Profesional para Fiscales y Fiscalas	19
		V. Programa de Actualización para fiscales y fiscalas	23

SEGMENTO DE OTRAS PERSONAS FUNCIONARIAS DEL MP	DE	I. Programa de formación para personal de la Oficina de Defensa Civil de la Víctima	5
		II. Programa de formación para profesionales de la Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito	7
		III. Programa de formación para profesionales de la Unidad Administrativa del MP y otros despachos administrativos (UMGEF)	3
		IV. Programa de formación para profesionales de la Unidad de Capacitación y Supervisión del MP	3

SEGMENTO DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	OTROS	I. Programa de Capacitación en 14 Sedes Regionales (Fiscalas y fiscales, personal profesional y personal de apoyo)	14
		II. Programa de Capacitación Internacional	Por definir
TOTAL			120

Cabe destacar que, la Unidad de Capacitación y Supervisión continuará impulsando el crecimiento profesional en el personal del Ministerio Público, por lo que la cantidad de formaciones anteriormente destacada puede variar, ya que de acuerdo con las necesidades que surjan en las oficinas y fiscalías durante el año, se podrán impartir nuevas acciones académicas que no se encuentren en el registro inicial.

Área de Reclutamiento y Selección



Reclutamiento y Selección

Esta área tiene como objetivo suplir la necesidad de consolidar un banco de personas oferentes para el puesto de fiscal auxiliar, el cual busca garantizar un servicio público de calidad y acreditar que las personas postulantes cuenten con conocimientos, condiciones y competencias idóneas para ejercer la función fiscal.

Para planificar y ejecutar de manera exitosa la totalidad de este proceso, se cuenta con un equipo experimentado de dos fiscales y una fiscal.

Fases del Proceso de Reclutamiento y Selección

En este proceso de reclutamiento y selección se abarcan las cuatro fases que conforman dicho proceso. Cada una de ellas o sus exámenes individuales deberán aprobarse con una nota superior al 80% para continuar con la etapa siguiente, entendiendo que las fases son excluyentes. (*Artículo 8, párrafo tercero del Reglamento de Ingreso al Ministerio Público*).

Las fases son las siguientes:

- Fase 1: Examinación
- Fase 2: Técnicas Selectivas Psico laborales y estudio Sociolaboral de investigación de antecedentes
- Fase 3: Curso Teórico de Inducción
- Fase 4: Práctica Dirigida

Fase de examinación

La fase de examinación es el primer filtro del proceso y está diseñada para seleccionar personas oferentes con una base de conocimientos mínima para ejercer la función fiscal, para lo cual, se emplea el perfil competencial del puesto de fiscal auxiliar.

Durante el periodo del 2023 a 2024, se formuló un modelo con dos evaluaciones escritas y una oral.

Examinación escrita

La examinación escrita es un proceso de evaluación de conocimientos a través de preguntas formuladas a partir de las bases de doctrina, legislación, jurisprudencia y conocimientos básicos de derecho. Se presenta en el formato de prueba escrita con un número controlado de ítems, desarrollados para presentar a la persona oferente un balance de preguntas de dificultades baja, moderada y alta, sobre temas descritos en un documento o temario todos referentes a las diferentes fases del trabajo de la persona fiscal.

Examinación oral

La examinación oral se diseñó para ser un modelo de evaluación competencial, en el que la persona oferente es expuesta a un caso generador, a partir del cual debe preparar y presentar ante un tribunal, de manera oral, una serie de ítems que les son previamente comunicados y que permiten determinar el perfil competencial de la persona oferente en las áreas de gestión jurídica, procesal, investigativa, al tiempo que se le evalúa su capacidad de exposición oral y dominio escénico.

Fase técnica selectivas psico laborales y estudio sociolaboral de investigación de antecedentes

En esta fase se realiza un estudio de los antecedentes psicosociales y psico laborales de la persona oferente, mismo que busca garantizar las condiciones mínimas necesarias para calificar la idoneidad y descartar riesgos inherentes al nombramiento en el puesto de persona fiscal del Ministerio Público, como lo serían la existencia de antecedentes penales, causas en investigación en las que la persona oferte figure como investigado o cualquier otro tipo de circunstancia que resulte en una incompatibilidad con el puesto o un conflicto de intereses.

Este proceso se desarrolla con los más altos estándares de evaluación y bajo un modelo de transparencia y probidad.

Fase curso teórico de inducción

El curso teórico de inducción se desarrolla con base en un modelo de formación por competencias ampliamente estructurado y con robustas bases metodológicas. Se desarrolla a partir de contenidos que son impartidos por especialistas de contenidos del Proyecto de Reclutamiento y Selección, así como especialistas invitados, para las áreas especializadas del perfil competencial de la persona fiscal. Los contenidos son evaluados de forma simultánea con actividades de distintas naturalezas que permiten a la vez ponderar las competencias de las personas oferentes en áreas tan disímiles como la expresión oral, administración de modelos de trabajo en plataforma electrónicas, dirección de investigaciones penales, presentación de casos en juicio, control de los procesos impugnatorios, sin dejar de lado ejes transversales como el enfoque diferenciado en la

tramitación de causas atinentes a poblaciones vulnerables, empatía en el servicio público entre otros.

Estas fases tele presenciales, altamente participativas, se apoyan en diferentes plataformas electrónicas diseñadas específicamente para la mediación andragógica y el desarrollo de acciones formativas; tiene una duración de tres semanas.

Fase práctica dirigida

La culminación de este proceso de formación por competencias es precisamente la práctica dirigida que es básicamente una experiencia controlada en la que las personas participantes aplican todos los conocimientos y técnicas aprendidas hasta este momento resolviendo casos y participando de audiencias orales en proceso penales reales, esto siempre bajo la tutela de una persona fiscal de amplia experiencia, preseleccionada con el propósito de brindar acompañamiento pero también coadyuvar en el proceso de formación de la nueva generación de personas fiscales.

Este proceso busca que la experiencia sea lo más cercana al ejercicio activo de la función, para administrar el perfil de riesgos inherente a la falta natural de experiencia de las personas oferentes de este proceso, pues al final, la experiencia real del ejercicio de sus funciones ya nombrados difiere poco de lo vivido por esta práctica. Este proceso tiene una duración de dos semanas y es altamente participativo, presencial y rigurosamente evaluado.

Próximos pasos

Culminación de las Fases del Proceso

Al finalizar de forma positiva estas fases la persona oferente adquiere la condición de elegibilidad, lo que le faculta para realizar nombramientos como persona fiscal del Ministerio Público y eventualmente optar por el nombramiento en propiedad en esa misma categoría profesional. Desde esta posición representan al Ministerio Público en todas las etapas del proceso penal.

Seguimiento de las personas elegibles

Cuando se adquiera la condición de persona elegible, las personas que en efecto se incorporan a la fuerza laboral del Ministerio Público se incorporan a la población meta de la malla curricular ofrecida por la Unidad de Capacitación y Supervisión.

Dentro de las mejoras propuestas para el proceso de Reclutamiento y Selección, se ha iniciado el diseño de un modelo de post evaluación, orientado precisamente a dar seguimiento al desempeño de las personas elegibles de nuestro proceso, de modo que a través de una serie de muestreos de seguimiento donde se evalúa el cumplimiento de los requisitos de calidad y eficiencia de los requerimientos fiscales y la representación del ente fiscal en las diferentes etapas del proceso penal, podamos establecer el perfil de necesidades específicas de post formación de estas personas y a través de la diversa y compleja malla curricular de la Unidad de capacitación del Ministerio Público, fortalecer el proceso formativo de estas personas fiscales.

El objetivo de este proceso no es realizar una función fiscalizadora sino más bien determinar oportunidades y fortalezas dentro de la población fiscal de reciente ingreso, y de esa forma maximizar el rendimiento de las acciones formativas dirigidas a esa población.

Estado Actual del proceso

Con respecto al proceso, en el 2024 finalizó la convocatoria CV-10-2023, en la cual 23 personas aprobaron los requisitos para ser nombrados en puestos de fiscal o fiscal auxiliar de forma interina. Actualmente, se encuentra en ejecución el Proceso de reclutamiento y selección correspondiente a la Convocatoria CV-02-2024 en la que se inscribieron 543 personas. La Dirección de Gestión Humana ya verificó los requisitos de 168 de las personas inscritas, quienes ya realizaron el examen oral entre los meses de noviembre y diciembre del 2024; proceso de evaluación que inició el 4 de noviembre y se suspendió el 19 de diciembre, debido al cierre colectivo del Poder Judicial.

Dicho proceso continúa en el primer trimestre del año 2025, y de seguido, se procederá con las etapas siguientes.

Curso Preselectivo para personas en condición de Inopia

Pese al éxito de los procedimientos adscritos anteriormente, la demanda de personas elegibles para nombramientos es superior a la capacidad de respuesta de los bancos de oferentes, por lo que aún persiste, la necesidad de promover nombramientos de inopia.

En el rediseño de este proceso se está formulando una propuesta para un curso preselectivo, que permitirá administrar los riesgos inherentes al nombramiento de persona en condición de inopia, de modo que no se comprometa el funcionamiento de los despachos, ni se comprometa el servicio público cuando se requiera nombrar personal que adolece de requisitos para el puesto de persona fiscal auxiliar. El perfil competencial de salida de estas personas no será igual al de una persona elegible, sin embargo, contarán con instrumentos, conocimiento y formación en competencias diseñados todos para la minimización del riesgo propio de su condición.

Durante el 2024, 67 personas fueron capacitadas para realizar nombramientos en condición de inopia. Este tipo de nombramientos es temporal y por definición sometido al régimen de excepción, sin embargo, no por ello dejan de ser susceptibles del control y administración de riesgos.

Área de Supervisión



Supervisión

Las supervisiones se realizan según el párrafo segundo del artículo 39 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, el Plan Anual Operativo de la Unidad de Capacitación y Supervisión, y la Ley y el Manual de Normas de Control Interno.

En el Plan Anual Operativo de esta Unidad se incluyen las visitas de Supervisión, las cuales se realizarán de acuerdo con la Matriz de Supervisión respectiva y en cumplimiento de las circulares, directrices de la Fiscalía General de la República sobre aspectos prioritarios a evaluar.

El objetivo de las supervisiones consiste en la mejora de la calidad del servicio público que se brinda, mediante la estandarización de los procesos en todas las fiscalías del país.

Actualmente, se aplica la Matriz de supervisión elaborada y modificada en coordinación con la M.Sc. Paula Guido Howell, Fiscalía Adjunta de Fiscalías Adjuntas Territoriales.

En este sentido, en las visitas de Supervisión, se evalúan, entre otros, los siguientes aspectos:

- Expedientes en rezago, según el Plan de resolución priorizada de asuntos en rezago, de la fiscalía supervisada.
- Asuntos con fijación jurisdiccional de plazo.
- Expedientes con resolución de sobreseimiento provisional.
- Las causas se revisan para determinar la tramitación y seguimiento brindado a estos asuntos, así como los obstáculos presentados para la resolución de los expedientes.
- Control consolidado de vencimiento de prisiones preventivas y medidas cautelares.

Durante la supervisión se estudian las causas con personas intervinientes de población vulnerabilizada. Se consulta sobre las acciones o medidas adoptadas, con el objetivo de brindar atención prioritaria y preferente a las personas usuarias en condición de vulnerabilidad (personas adultas mayores, víctimas de delitos sexuales y violencia intrafamiliar, personas menores de edad, población indígena, personas con discapacidad, afrodescendientes).

Durante el año 2024, se cumplió con el cien por ciento de las supervisiones programadas; según el siguiente cuadro:

Resumen Supervisiones 2024	
Lugar	Mes
Fiscalía de La Unión	abril
Fiscalía de Tarrazú	junio
Fiscalía de Puntarenas	julio
Fiscalía de Puerto Jiménez	setiembre
Fiscalía de Quepos y Parrita	octubre
Fiscalía de Alajuela	noviembre

Elaboración propia UCS.

Posterior, a la visita de supervisión, la revisión y análisis de los datos e información recolectada, se remite la matriz con las observaciones y recomendaciones respectivas.

Se comunican los resultados obtenidos al fiscal adjunto o fiscal adjunta, fiscal o fiscalía coordinadora del despacho supervisado, a la fiscalía adjunta de Fiscalías Territoriales, a Fiscalía General de la República, a la fiscalía adjunta de la UCS-MP y a la Unidad de Monitoreo y Apoyo a la Gestión de Fiscalías (UMGEF), quienes brindan seguimiento a las observaciones y recomendaciones, según sus competencias e interés.

Próximos pasos

Para el 2025, se tiene programado realizar visitas de supervisión a las fiscalías de Golfito, Atenas, Grecia, Guatuso, Bribri y San Carlos.

Plan de Descongestionamiento y Resolución de Rezago



Plan de Descongestionamiento, Resolución de Rezago² y Archivos Fiscales en el Ministerio Público

El “Plan de Descongestionamiento, Resolución de Rezago y Archivos Fiscales en el Ministerio Público” tiene una data desde el año 2010 y tiene como objetivo implementar mecanismos de gestión que permitan aumentar la celeridad en la resolución de causas determinadas como rezago y la revisión de los expedientes en archivos fiscales, así como dar cumplimiento al eje estratégico del Poder Judicial, en brindar una resolución oportuna de los conflictos de forma imparcial, celeridad y eficaz para contribuir con la democracia y la paz social, para maximizar los recursos existentes y mejorar el desempeño de los fiscales y fiscalas respecto al manejo de los casos y los tiempos de resolución de los mismos. Así mismo, generar un banco de buenas prácticas y retroalimentación para que las fiscalías abordadas controlen y manejen el número de causas en los despachos.

Este proyecto se gestionó como respuesta de la problemática existente a nivel nacional por la gran cantidad de causas en rezago

Por lo que en conjunto con la Fiscalía General se coordinó con el Fiscal Adjunto o la Fiscalía Adjunta de cada oficina, a quienes se les explicó el proyecto y se estableció el adecuado enlace entre el personal de ambas oficinas.

Anteriormente, el proyecto se ejecutaba con la aprobación del Consejo Superior; no obstante, a partir del 1 de abril del 2024, a través de un decreto ejecutivo, el Proyecto cuenta con plazas ordinarias, las cuales realizan labores de análisis y resolución de expedientes en las siguientes fiscalías:

Circuito Judicial	Fiscalía	Trimestre
I Circuito Judicial de la Zona Atlántica	Fiscalía Adjunta de Limón	I Trimestre 2024
	Fiscalía de Batán	
	Fiscalía de Bribí	

² Rezago: En el modelo acusatorio costarricense, no existe un plazo para determinar que una investigación se encuentra en rezago, sin embargo, el Ministerio Público de Costa Rica, para efectos de gestión, considera que los casos en rezago son aquellos que tienen dos o más años de trámite sin haber finalizado la etapa de investigación.

I Circuito Judicial de Puntarenas	Fiscalía Adjunta de Puntarenas	II Trimestre 2024
	Fiscalía Cóbano	
	Fiscalía de Garabito	
	Fiscalía de Quepos	
II Circuito Judicial de Alajuela	Fiscalía Adjunta del II Circuito Judicial de Alajuela (San Carlos)	
	Fiscalía de Guatuso	
	Fiscalía de Fortuna	
	Fiscalía de los Chiles	
	Fiscalía de Upala	
I Circuito Judicial de San José	Fiscalía Adjunta del I Circuito de San José	
III Circuito Judicial de San José	Fiscalía de Desamparados	
I Circuito Judicial de la Zona Sur	Fiscalía Adjunta de la Zona Sur	
	Fiscalía de Buenos Aires	
	Fiscalía de Osa	
II Circuito Judicial de la Zona Sur	Fiscalía de Corredores	
	Fiscalía de Coto Brus	
	Fiscalía de Golfito	
	Fiscalía de Puerto Jiménez	
I Circuito Judicial de Guanacaste	Fiscalía Adjunta de Liberia	IV Trimestre 2024
	Fiscalía de Cañas	
II Circuito Judicial de Guanacaste	Fiscalía Adjunta de Santa Cruz	
	Fiscalía de Nicoya	

Una vez realizado la revisión de los expedientes en rezago fue necesario identificar que expedientes estaban para ser gestionados³ y cuales expedientes para ser resueltos⁴.

A continuación, los datos de expedientes resueltos y expedientes gestionados durante el año 2024:

Total gestionados	4619
Actos conclusivos	2244
Boletas Devolución	2375
Plan 2025	

Elaboración propia UCS.

³ Expedientes gestionados: son causas que se le ordenan diligencias judiciales.

⁴ Expedientes resueltos: son causas que tienen un acto conclusivo.

Por otra parte, el proyecto incluyó el análisis y revisión del circulante de contingencia⁵ en las siguientes oficinas:

Circuito	Fiscalía
I Circuito Judicial de Cartago	Cartago, La Unión, Turrialba y Tarrazú
I Circuito Judicial de Puntarenas	Puntarenas, Quepos, Garabito, Cóbano
I Circuito Judicial de la Z. Atlántica	Limón, Bataan
II Circuito Judicial de la Z. Atlántica	Pococí y Siquirres
I Circuito Judicial de la Z. Sur	Pérez Zeledón, Buenos Aires y Osa
II Circuito Judicial de la Z. Sur	Corredores, Coto Brus y Puerto Jiménez
Circuito Judicial de Heredia	Heredia y Sarapiquí
I Circuito Judicial de Alajuela	Alajuela y Atenas
II Circuito Judicial de Alajuela	San Carlos, Guatuso, Los Chiles Upala y La Fortuna
III Circuito Judicial de la Alajuela	San Ramón y Grecia
I y II Circuito Judicial de San José	San José, Trámite Rápido, Goicoechea
III Circuito Judicial de San José	Desamparados, Hatillo y Pavas
I Circuito Judicial de Guanacaste	Liberia y Cañas
II Circuito Judicial de Guanacaste	Nicoya y Santa Cruz

Total Gestionados 6582	
Actos conclusivos	5967
Boleta de Devolución / Cambio Plan 2025	619

Elaboración propia UCS.

⁵ Circulante de contingencia: Son expedientes gestionados que deben ser resueltos con una data menor y no son considerados rezago. Un expediente para ser descontado del circulante debe recibir una resolución o una sentencia de fondo que ponga fin al proceso. La resolución permite determinar cuántos de los expedientes dentro han sido concluidos y cuales se encuentran como circulante.

Próximos pasos

El **“Plan de Descongestionamiento y Resolución de Rezago y Archivos Fiscales en el Ministerio Público”** propone continuar con las acciones necesarias para colaborar en la reducción del circulante en rezago, por lo que se amplía el plazo de gestión en cada fiscalía relacionado con los expedientes más antiguos.

Otros Proyectos



Otros Proyectos

Los contenidos expuestos anteriormente, corresponden a las labores ejecutadas por las áreas que conforman la Unidad de Capacitación y Supervisión (UCS) del Ministerio Público, no obstante, durante el 2024, la Unidad desarrolló proyectos que por su temática permitieron coordinar esfuerzos para mejorar la atención de personas usuarias (internas y externas) y lograr un sistema de gestión de calidad que opere de manera eficiente y transparente en la UCS.

1. Proyecto Juego ¿Conozco mis Derechos?



Este proyecto consiste en informar a la niñez y adolescencia indígena acerca de sus derechos con enfoque intercultural de manera que los conozcan, compartan con otros pares y puedan ejercerlos ante las instancias pertinentes en caso de requerirlo y de tal forma se garantice su acceso a la justicia, es el fin la creación del Juego Didáctico **¿Conozco mis derechos?**

Esta es una iniciativa de la Fiscalía Adjunta de atención a hechos violentos contra niñas, niños y adolescentes (FANNA), de la Fiscalía Adjunta de Asuntos Indígenas y de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, quien además brindó la asesoría metodológica.

La creación del Juego Didáctico **¿Conozco mis derechos?** inició en el año 2022 y tiene su fundamento en la singularidad de la naturaleza de la constitución de la Fiscalía Adjunta de Atención de Hechos Violentos contra Niñas, Niños y Adolescentes, el cual contó con una estrategia de trabajo única con dos ámbitos de acción: represivo y preventivo.

En el ámbito preventivo, se desarrollan acciones dirigidas a la coordinación interinstitucional que fortalezcan la articulación y atención de las personas menores de edad, además, se realizan actividades dirigidas a las personas menores de edad para que conozcan sus derechos y por ende puedan contar con información que facilite el acceso a la justicia y los servicios del Ministerio Público.

Para la FANNA como oficina rectora en la materia, es vital desarrollar estrategias para promover el conocimiento de los derechos y deberes de las niñas y niños, en el entendido que la información debe resultar de fácil comprensión para esta población y acorde a sus realidades.

Debido a la cosmovisión y cultura que poseen los pueblos indígenas de Costa Rica, este juego didáctico debe atender elementos multi e interculturales, para lo cual es necesaria la articulación entre instituciones gubernamentales, el apoyo de las fiscalías territoriales y el diálogo con comunidades indígenas es fundamental para alcanzar el objetivo propuesto de realizar los talleres sobre derechos humanos dirigidos a la niñez indígena.

Al contar con el apoyo de la Escuela Judicial fue posible diseñar el primer prototipo del Juego Didáctico y fue impreso por el Departamento de Artes Gráficas del Poder Judicial.

Esta alianza estratégica evidencia el alto compromiso del Ministerio Público con la ratificación de la Convención de los Derechos del Niño, para desarrollar acciones orientadas a la implementación efectiva de los derechos de las niñas y los niños. La UCS ha brindado la asesoría curricular en el proceso formativo y la aplicación del juego didáctico en las personas menores de edad indígenas, a través de las visitas que se han realizado en cada uno de los territorios, lo que permite garantizar una tutela judicial efectiva.

Las personas destinatarias de este proyecto son las niñas, niños y adolescentes indígenas de los 24 territorios indígenas, así como de aquellos que habitan fuera de su territorio, para lo cual se realizará un plan piloto para aplicar el juego didáctico durante el 2025.

Esta iniciativa se encuentra estrechamente vinculada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, específicamente con el ODS N°5 Igualdad de género y el ODS N°16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, ODS 4: Educación de Calidad, ODS 10: Reducción de las Desigualdades y ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

2. Proyecto Mesas de Trabajo

Tiene como objetivo coordinar esfuerzos para mejorar la atención de personas usuarias migrantes, refugiadas o apátridas, mediante actividades de capacitación, elaboración de material informativo, entre otros.

Como resultado de estos espacios, se han creado panfletos explicativos que incorpora información acerca de los derechos procesales con los que cuentan las personas refugiadas, solicitantes de asilo, apátrida o en riesgo de apatridia.

Dicho trabajo, es producto de la sinergia entre la Agencia para la ONU para personas refugiadas, Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia, Oficina de Atención y Protección a la Víctima, Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público.



3. Reacreditación en Gestión de Calidad

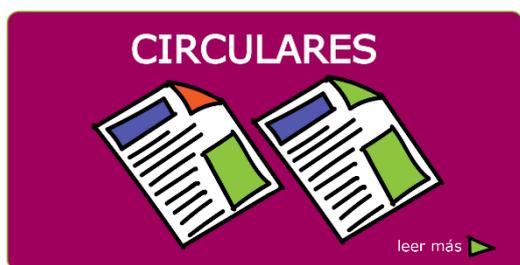
Por otra parte, con la finalidad de establecer estándares de calidad, y asegurar que los despachos judiciales operen de manera eficiente y transparente, es que la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, en coordinación con el centro de Gestión de Calidad (CEGECA), se acreditó en dos sellos: a) Sello de Gestión Documental, en noviembre del 2021 y, b) Sello de Gestión Organizacional, en octubre del 2022.



Durante noviembre del 2024, la UCS fue sometida al proceso de verificación, por CEGECA, para optar por la reacreditación en ambos sellos.

Producto de lo anterior, el 29 de noviembre del 2024 se notificó a UCS, el resultado de dicho proceso, en el cual, se obtuvo una calificación de 100, tanto en la Gestión Documental como en la Organizacional, logrando así la reacreditación en los dos sellos de calidad.

4. Proyecto de Sistematización de Circulares del Ministerio Público



El proyecto de Sistematización de Circulares del Ministerio Público nació por la necesidad de unificar las actuaciones de las y los representantes de la institución, ya que, con la emisión de variadas instrucciones se fue generando un cúmulo o archivo robusto de normas orgánicas desarticuladas entre sí.

Lo que se requiere es que su búsqueda sea más accesible y ágil, para dar cumplimiento a las órdenes que provienen de la Fiscalía General y para vivificar el principio de tutela judicial efectiva.

El proyecto se orientó a elaborar los parámetros atinentes para diagnosticar el estado actual, la eficiencia, utilidad y conformación del registro de circulares, y como resultado se identificaron aproximadamente 524 circulares, además de la entrega de productos de diagnóstico y metodología.

En la actualidad, la fase tres del proyecto diseñada para la ponderación de datos, valoraciones jurídicas y cualitativas de las circulares internas, está en etapa de ejecución, aunado a la necesidad de crear un índice general y otro de subtemas, para que las revisiones se produzcan de una forma más efectiva.

5. Proyecto de Supervisión de Sentencias

Este proyecto tuvo como objetivo valorar las buenas prácticas y oportunidades de mejora en la labor fiscal; para su cumplimiento, se analizaron los fallos dictados por diferentes Circuitos Judiciales del país, durante los años 2022, 2023 y 2024.

Durante el tiempo del proyecto, se examinaron un aproximado de 145 sentencias (orales y escritas), así como las resoluciones posteriores que anularon o confirmaron dichas sentencias.

Entre los meses de noviembre y diciembre, se procedió a tabular los resultados de las investigaciones y estudios realizados como parte del proyecto, así mismo, se establecieron las conclusiones y recomendaciones.

El proyecto finalizó en diciembre del 2024.



shutterstock.com · 2027990525