



**Oficio N° 056-UCI-2013**

San José, 13 de diciembre de 2013

Señores (as)  
Despacho de la Presidencia  
Poder Judicial

Estimados (as) señores (as):

En atención a su solicitud se remite el informe de las principales labores efectuadas por la **Unidad de Control Interno** durante el presente año y que se enfocaron en cuatro grandes procesos: Investigación y Formación; Autoevaluación, Valoración de Riesgos y Banco de Buenas Prácticas Judiciales:

**1- INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN**

Entre las principales labores efectuadas en el área capacitación durante este año se dio énfasis a la formación mediante la modalidad virtual, de forma que se impartió capacitación presencial en casos donde se procuró dar una atención personalizada o énfasis a alguna área de la normativa de Control Interno en despachos u oficinas particulares. Lo anterior, con el propósito de promover y aprovechar la inversión institucional en el desarrollo de los sistemas automatizados para la capacitación vía intranet, internet y dispositivos móviles.



### *Oficio N° 056-UCI-2013*

#### **1.1 Charlas:**

Con el propósito de continuar la sensibilización del personal en el tema de Control Interno, se ha mantenido la divulgación y capacitación general mediante la modalidad de “Charlas”. Este sistema permite atender grupos homogéneos o afines, ya sea por la región, por ámbito o bien despacho u oficina de trabajo. Se logra atender grupos pequeños o grandes, dependiendo del propósito de la capacitación, ya que además permite personalizar la atención acorde con las funciones y fines del personal que se capacita, esto faculta una mayor personalización en los temas de interés para los participantes: Como se conoce, la duración de las charlas (cuatro horas) no es el tiempo necesario para desarrollar adecuadamente los diversos temas de Control Interno, por lo que se insiste con los asistentes en la necesidad de participar en los cursos. O bien, se manejan hasta dos sesiones de trabajo a fin de cubrir temas de interés. Estas charlas se llevaron a diversos circuitos judiciales como: Heredia, I y II de San José, Sarapiquí, Golfito, Pavas, Puntarenas y II de Limón

Debido a los requerimientos de capacitación identificados durante las visitas de “Seguimiento” y en la conformación de los Equipos de Riesgo, se ha priorizado que los participantes en los cursos de Control Interno, tengan relación en sus despachos con los temas del SEVRI y la Autoevaluación, procurando que sea un insumo para los responsables de estos procesos y que derive en mejores resultados. Lo anterior, con el fin de aprovechar el cambio en la estructura programática de la capacitación, en la que se busca una mayor preparación teórico-práctica en las áreas citadas.

Bajo esta línea de trabajo, durante el proceso de seguimiento y de autoevaluación, se aprovecharon las visitas a los diferentes circuitos, para impartir charlas de instrucción sobre la aplicación adecuada de esta herramienta y como motivación para realizar el proceso de la mejor forma.



### *Oficio N° 056-UCI-2013*

#### **1.2 Curso Virtual:**

Durante el presente año y con el valioso soporte de la Unidad de Capacitación del Departamento de Personal, se realizaron tres ofertas del **“Curso Virtual de Control Interno para el Poder Judicial”**, el cual abarca de forma completa toda la normativa de control interno, con ejercicios prácticos, ejemplos, evaluaciones, espacios para “chats” y modalidad de “foros interactivos”, todo adaptado a las necesidades institucionales, desarrollado en una plataforma informática (Moddle) que permite actualizar constantemente el recurso académico.

Es importante señalar que así como en el diseño, elaboración y desarrollo del curso virtual ha estado a cargo de los compañeros de Control Interno, durante su desarrollo e implementación ha sido necesario mantener una constante supervisión y actualización del mismo, además de los requerimientos propios en el desarrollo de cada curso, en actividades tales como: foros, chats, revisión, modificación ya actualización de las evaluaciones del curso.

Mediante esta modalidad de capacitación, que pretende de forma masiva, proveer de los conocimientos básicos a todo el personal de la institución, y que permita especialmente al personal de apoyo acceder al conocimiento sobre a la implementación de la Normativa de Control Interno, se logró que setecientos ochenta y seis servidores(as) judiciales de todo el país accedieran a este curso y logrando un nivel de aprobación del 52% (cuatrocientas nueve personas)

#### **1.3 Curso Virtual Móvil (CIM):**

Adicionalmente se ha diseñado un curso de Control Interno, dirigido a servidores y servidoras judiciales, que para realizar su trabajo no requieren un equipo



### *Oficio N° 056-UCI-2013*

de cómputo asignado, de ahí que se les ha dificultado acceder a la capacitación virtual que mediante Intranet ofrece la Institución. Por esta razón, el curso de Control Interno Móvil que se ha preparado para esta población incluye toda la temática de la normativa general de control interno en un lenguaje más amigable y entendible en general, que incluye ejemplos prácticos relacionados con sus áreas de trabajo, resolución de casos afines y pruebas cortas, todo disponible en un dispositivo electrónico que permite mediante audio y video, que esta población pueda capacitarse en un ambiente más amigable y acorde a sus condiciones laborales. Durante este período se realizaron un total de nueve grupos en todo el país, pasando por los circuitos de San José, Pérez Zeledón, San Carlos, Puntarenas, Santa Cruz, Liberia, Guápiles y Limón. Lo que permitió llevar el curso de Control Interno Móvil, llegara noventa servidores y servidoras judiciales.

Al comparar lo planeado y lo logrado se observa con satisfacción que se cumplieron los objetivos establecidos y además fue posible una mayor divulgación y mejor profundización de la Normativa al llegar a más regiones y oficinas judiciales de todo el país; además de dirigir el enfoque del Sistema de Control Interno a grupos específicos según sus áreas de trabajo y funciones.

Es importante señalar que en estas actividades participaron funcionarios de todos los niveles, ámbitos, oficinas y zonas geográficas que conforman el Poder Judicial.

#### **1.4 Otras actividades:**

- ✚ Como parte del programa de Investigación y Formación se ha mantenido una constante relación con otras oficinas de Control Interno del Sector Público



### *Oficio N° 056-UCI-2013*

Costarricense, donde hemos participado en diversas reuniones y foros con temas relacionados con nuestra actividad.

- ✚ De igual forma, se mantuvo el apoyo a la Unidad de capacitación del Organismo de Investigación Judicial, en el programa de “Gerencia Policial”, donde se les impartió a treinta y dos Jefes policiales, además de la normativa general de control interno, en específico lo referente a la formulación de objetivos y su relación con la planificación institucional y control interno.
- ✚ Asimismo, se continuó con el plan de capacitación a personal del Ministerio Público, en coordinación con la Unidad de Capacitación de esa dependencia, donde se impartieron cursos a cuarenta funcionarias y funcionarios.

Debido a las constantes visitas que por las diversas actividades realiza la Unidad de Control Interno, se han incrementado las consultas sobre la normativa y su aplicación, se han recibido solicitudes para la verificación de situaciones que pueden afectar el sistema de control interno y su debida aplicación en oficinas y procesos judiciales. De igual forma, se han elaborado estudios puntuales que son remitidos al Consejo Superior para su valoración.

## **2- AUTOEVALUACIÓN**

El Proceso de Autoevaluación Institucional (PAI) es durante el presente año se realizo en todas las oficinas de este Poder de la república así como talleres regionales y por ámbito con el fin de unificar criterios, los resultados del proceso se detallan a continuación y fueron presentados en el oficio N. 06 de la unidad de



## **Oficio N° 056-UCI-2013**

Control Interno del con fecha 7 de marzo del presente año al Consejo Superior para su conocimiento.

### **2.1 Resultados por Ámbito**

A continuación se presenta de forma detallada las principales propuestas de mejora recopiladas de los diferentes ámbitos, además se integran los elementos y productos derivados en el Taller respectivo. Permitiendo, resumir y compilar las propuestas de mejora más comunes incorporadas por las diferentes oficinas y despachos judiciales, con sus respectivas valoraciones. En el Proceso de Autoevaluación se generan los espacios para que cada oficina o despacho una vez detectadas las deficiencias, procuren y planteen sus propias soluciones o propuestas de mejora, las situaciones que ellos identifiquen que requieren apoyo del circuito, ámbito o la Administración Superior, se trasladan a las instancias correspondientes. Finalmente, se traslada para conocimiento del Consejo Superior y Corte Plena, las principales situaciones que trascienden el ámbito institucional y requieren una decisión u apoyo superior.

#### **2.1.1 Ámbito Administrativo:**

En el trabajo remitido por la Dirección Ejecutiva se nota un proceso de reflexión que supera en mucho el trabajo de años anteriores, ya no se trata de una “lista de quejas” al realizar la autoevaluación, sino de un auto diagnóstico de las posibles debilidades del sistema, y la identificación de las soluciones internas o las coordinaciones externas, sin esperar que otra dependencia les indicara que debían resolver y cómo hacerlo.



### **Oficio N° 056-UCI-2013**

Este comportamiento se detectó de igual forma en los Departamentos de Personal, Planificación, Trabajo social y Psicología, entre otros.

#### **2.1.2 Ámbito Auxiliar de Justicia**

##### **2.1.2.1 Ministerio Público**

En lo que respecta al Taller el Ministerio Público, este remitió un trabajo muy bueno en lo que se refiere a la definición y coordinación de las tareas requeridas para del 2012 y el 2013, para solventar las deficiencias identificadas así como la o las personas responsables de que las diferentes actividades se realizarán.

Las oficinas judiciales del Ministerio Público aprovechan los talleres de autoevaluación para unificar criterios, discutir y proponer actividades propias que los lleve a una mejora continua, ello con el convencimiento de que deben aprovechar sus recursos.

Estos resultados se reflejan en ese 95% de oficinas y despachos judiciales que demuestran aceptación, compromiso y análisis de su Sistema de Control Interno.

##### **2.1.2.2 Defensa Pública**

En la Defensa Pública existe un sistema, que se espera pueda ser replicado en todo el Poder Judicial, pues se ha logrado participar en talleres regionales en los diferentes Circuitos Judiciales y adicional a ello, se realiza una actividad central que incluye y unifica las propuestas de mejora en un solo formato, lo que genera información vertida, analizada y lista para la toma de decisiones o acciones en un



**Oficio N° 056-UCI-2013**

solo esquema, dando así la oportunidad a todas las oficinas de la Defensa ser consideradas y escuchadas.

De igual forma esta herramienta se ha convertido en un elemento fundamental para la Dirección y la Administración de la Defensa Pública dado que fundamenta las necesidades existentes con un análisis crítico, el cual será presentado a los órganos superiores, con el fin de proponer mejoras al sistema y con ello propiciar la excelencia en el servicio prestado por las diferentes oficinas.

El PAI- 2012, es una herramienta de análisis tanto interna como externa donde ayuda a la planificación de las actividades y metas del siguiente periodo así como una guía en la formulación presupuestaria, pues con ella se denotan las prioridades, con los recursos existentes de acuerdo con las necesidades y la prestación de un Servicio Público de calidad.

**2.1.2.3 Organismo de Investigación Judicial**

Dentro de la organización del Organismo de Investigación Judicial en lo que respecta a los talleres regionales existe una muy buena organización y bajo el liderazgo de la secretaría del O.I.J. se logran unificar todos los criterios por zona, y se remite a esta Unidad el producto de los talleres. Por su parte en un trabajo de retroalimentación la Unidad de Control Interno le remitió a la Dirección del O.I.J. algunos puntos generales, donde se denotan temas coincidentes en cada taller, esto con el fin de conocer su criterio y las medidas que se pueden adoptar.



### *Oficio N° 056-UCI-2013*

#### **2.1.3 Ámbito Jurisdiccional**

El aporte en este ámbito se refleja en los talleres realizados en cada Circuito Judicial, esto aunque es muy diverso, también se ha manejado por los administradores y administradoras como un insumo esencial en el momento de valorar los requerimientos propios de las diferentes oficinas judiciales así como de las personas usuarias. En este aspecto se sigue trabajando con la idea de crear una cultura de autocontrol, y fomentar una crítica sana y constructiva.

Sobre las actividades antes indicadas en el caso de las Administraciones Regionales, le compete al Consejo de Administración dar seguimiento a los acuerdos y comunicar lo pertinente a las instancias que correspondan, para lograr que lo indicado en la herramienta de autoevaluación sea de provecho y genere un cambio, lo cual podría ser en el siguiente año o abarcar varios periodos, considerando que los recursos son escasos y existen muchas necesidades por satisfacer, como lo hemos notado en las propuestas adjuntas al este informe.

En general podríamos indicar lo siguiente; tal como el año anterior se incorporaron los criterios utilizados por la Contraloría General de la República con el fin de medir el “Grado de Madurez del Sistema de Control Interno”. Entre ellos se encuentra:

***Incipiente:***

*Existe evidencia de que la institución ha emprendido esfuerzos aislados para el establecimiento del sistema de Control Interno; sin embargo, aún no se ha reconocido su importancia. El enfoque general en relación con el Control Interno es desorganizado.*

***Novato:***

*Se han instaurado procesos que propician el establecimiento y operación*



**Oficio N° 056-UCI-2013**

*del sistema de Control Interno. Se empieza a generalizar el compromiso, pero éste se manifiesta principalmente en la administración superior.*

**Competente:**

*Los procedimientos se han estandarizado y documentado, y se han difundido en todos los niveles de la organización. El sistema de Control Interno funciona conforme a las necesidades de la organización y el marco regulador.*

**Diestro:**

*Se han instaurado procesos de mejora continua para el oportuno ajuste y fortalecimiento permanente del sistema de Control Interno.*

**Experto:**

*Los procesos se han refinado hasta un nivel de mejor práctica, se basan en los resultados de mejoras continuas y la generación de iniciativas innovadoras. El Control Interno se ha integrado de manera natural con las operaciones y el flujo de trabajo, brindando herramientas para mejorar la calidad y la efectividad, y haciendo que la organización se adapte de manera rápida.*

Al comparar dichos parámetros con los resultados obtenidos en la última Autoevaluación se visualiza un avance del nivel novato / competente a una nueva ubicación del Poder Judicial de Costa Rica en un nivel de madurez entre **Competente / Diestro**. Debido a que se han instaurado procesos dentro del Sistema de Control Interno estandarizados y se visualiza una mejora constante al identificar deficiencias y sus acciones para el fortalecimiento del sistema en cada ámbito (Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial y Administración).”

**2.2 Otras labores**



*Oficio N° 056-UCI-2013*

Cabe destacar la participación en los procesos de ajuste e implementación en que participamos con el Juzgado Contravencional de Sarapiquí y la Oficina de Comunicaciones Judiciales de San José, por medidas que transformaron su entorno interno y externo, con el fin de disminuir el impacto en los usuarios del sistema judicial.

**3. VALORACIÓN DE RIESGOS**

A continuación se presenta un resumen de los principales logros alcanzados por el Sistema Específico de valoración del Riesgo del Poder Judicial, SEVRI-PJ, durante el año 2013.

**3.1 Talleres de formación y fortalecimiento de los equipos de riesgos de las oficinas y despachos judiciales en el Poder Judicial, SEVRI-PJ**

Con la finalidad de dar continuidad al cumplimiento normativo en materia de control interno y contribuir con la responsabilidad institucional en este campo, se realizaron 13 talleres del SEVRI-PJ durante el 2013. Tales actividades de capacitación se efectuaron en diversas partes del país y mediante ellas se capacitó a 331 personas que laboran para diversas oficinas de nuestra organización, correspondiente a un 49,3% de servidoras judiciales y un 50,7% de servidores judiciales. Además estos talleres permitieron conformar o fortalecer 141 equipos de gestión de riesgos, de zonas de todo el país. El detalle de esta actividad de capacitación se muestra a continuación:



*Oficio N° 056-UCI-2013*

**Taller de formación equipos de gestión de riesgos del Poder Judicial, SEVRI-PJ  
Equipos de gestión de riesgos conformados o fortalecidos durante 2013**

TALLER	PARTICIPANTES			EQUIPOS CONFORMADOS O FORTALECIDOS
	Mujeres	Hombres	Total	
I Circuito Judicial de San José, oferta No. 1	17	17	34	12
Tribunales de Osa	9	4	13	6
Tribunales de Upala, Guatuso y Los Chiles	10	19	29	11
Tribunales de Bribri	6	2	8	4
I Circuito Judicial de la Zona Atlántica (Limón)	12	9	21	9
II Circuito Judicial la Zona Atlántica (Pococí) y Periferia	12	14	26	12
Tribunales de Sarapiquí	6	2	8	4
I Circuito Judicial de San José, oferta No. 2 (exclusivo para las Fiscalías Electrónicas)	16	7	23	5
I Circuito Judicial de Alajuela y Periferia	19	7	26	12
I Circuito Judicial de San José, oferta No. 3 (exclusivo para el OIJ)	17	27	44	17
Depto. de Medicina Legal, Ciudad Judicial	20	13	33	13
Tribunales de Grecia y Periferia	14	13	27	10
I Circuito Judicial de San José, oferta No. 4 (Torre Z, exclusivo para el OIJ)	10	29	39	26
<b>Totales</b>	<b>168</b>	<b>163</b>	<b>331</b>	<b>141</b>

Con el impulso dado a la capacitación en el tema de gestión de riesgos durante el 2013, ya son muy pocas las oficinas o despachos judiciales que no cuentan con algún personal que conozca de este tema y, por ende, la cobertura institucional para



### *Oficio N° 056-UCI-2013*

apoyar la gestión de riesgos y dar cumplimiento al marco normativo del componente de valoración de riesgo resulta satisfactoria en función del objetivo estratégico planteado por el Poder Judicial en este aspecto. No obstante, debido a la rotación de personal siempre se hace necesario mantener y dar continuidad a los planes de capacitación a nivel nacional.

El esfuerzo institucional descrito anteriormente está acorde con lo que instituye la circular *“Directrices generales para el establecimiento y funcionamiento del sistema específico de valoración del riesgo institucional (SEVRI) D-3-2005-CO-DFOE”*, de la Contraloría General de la República, publicada en La Gaceta del 12 de julio de 2005, donde se establece que: ***“En el diseño, operación, evaluación y seguimiento del SEVRI se deberán seleccionar y capacitar los recursos humanos que garanticen el cumplimiento del objetivo del Sistema.”***

### **3.2 Participación en el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ)**

Durante 2013 se prepararon los contenidos y se impartió el **Módulo de control interno y gestión de riesgos** a quienes integraron la **segunda y tercera oferta** del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ); lo cual es coordinado con la Escuela Judicial. A las personas participantes, futuras juezas y jueces de la república, se les impartió los fundamentos de la normativa de control interno y gestión de riesgos para dotarlos de las competencias para administrar sus juzgados aplicando esta normativa; así como ser capaces de aplicar la metodología del Sistema específico de valoración del riesgo institucional del Poder Judicial,



*Oficio N° 056-UCI-2013*

SEVRI-PJ para integrar esta herramienta al trabajo cotidiano y brindar un mejor servicio público de calidad.

**3.3 Charlas y sesiones de trabajo sobre la metodología de valoración de riesgos (SEVRI-PJ).**

Cabe mencionar, que, al igual que en años anteriores, durante 2013 se impartieron diversas charlas sobre la metodología de SEVRI-PJ al personal de diferentes oficinas de todos los ámbitos del Poder Judicial entre las cuales se pueden citar: Departamento de Trabajo Social, Dirección de Tecnología de Información, Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses, Oficina de Supervisores del Organismo de Investigación Judicial, Consejo de Administración de Heredia, Juzgado Contravencional de Cartago, Inspección Judicial y Departamento de Investigaciones Criminales. De igual forma se efectuaron varias sesiones de trabajo específicas sobre la valoración de riesgos para dar atención y respuesta a las gestiones o inquietudes presentadas por una gran cantidad de oficinas judiciales.

**3.4 Mapa de riesgos del Poder Judicial a diciembre de 2013**

Según los riesgos identificados, valorados y administrados por los equipos de gestión de riesgos conformados en nuestra organización, seguidamente presentamos el mapa de riesgos del Poder Judicial a diciembre de 2013:



**Oficio N° 056-UCI-2013**



De acuerdo con el gráfico anterior, el 43 % de los riesgos valorados por los despachos y oficinas judiciales están asociados al **área de gestión**, que es donde se concentran las funciones sustantivas cotidianas que se realizan en despachos y oficinas judiciales. Cabe mencionar que dicho valor tuvo una disminución de 6 puntos porcentuales con respecto al año pasado, cuando el 49% de los riesgos valorados correspondían a ésta área de acción.

El 27% de los riesgos valorados están vinculados con la **ética judicial**, con lo cual se confirma la tendencia al aumento de la preocupación de las personas asistentes a los talleres del SEVRI-PJ con respecto a este tema, pues en 2012 este valor fue del 18%, es decir, se obtuvo un crecimiento de 9 puntos porcentuales con respecto al año pasado. Cabe mencionar que en 2011 los riesgos vinculados con aspectos éticos fueron solamente un 9%.

El 18% de los riesgos valorados se vincula con eventos vinculados con el **factor humano**, que es un resultado congruente con una organización que brinda un servicio público. Este valor es 5 puntos porcentuales superior al del año pasado, cuando se registró un 13% de este tipo de riesgos.



### *Oficio N° 056-UCI-2013*

Un 8% de los riesgos detectados se refieren a carencias **de recursos materiales y limitaciones de la estructura física**; mientras que solamente el 4% de los riesgos valorados relacionan con la **calidad en la prestación del servicio a las personas usuarias**. En estos casos se produjeron disminuciones del 2% y 6%, respectivamente, en relación con el periodo anterior.

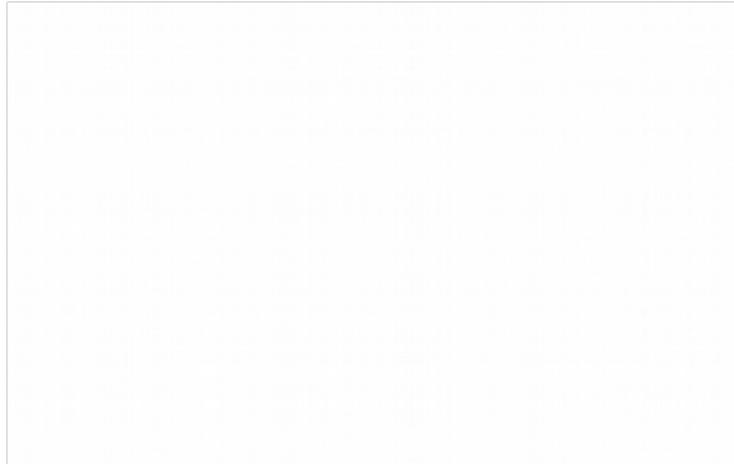
De conformidad con los resultados presentados, es necesario continuar los esfuerzos tendientes a mejorar las medidas de control para mejorar el área de gestión, así como reforzar los aspectos éticos en nuestra organización, con el fin de que el sistema de control interno existente contribuya efectivamente al logro de los objetivos de nuestra organización. También es imprescindible fortalecer las competencias de las y los funcionarios judiciales, de tal forma que contribuyan a la mejora continua de la calidad de servicio a las personas usuarias.

### **3.5 Nivel de riesgo residual del Poder Judicial a diciembre de 2013**

El nivel de riesgo residual es el que se produce una vez que hemos evaluado la capacidad que tiene el sistema de control interno de la organización para mantener los riesgos en un nivel bajo aceptable. En relación con los riesgos identificados por los equipos de riesgos conformados a diciembre de 2013, se produjeron los siguientes resultados:



**Oficio N° 056-UCI-2013**



Del gráfico anterior, inferimos que el 59% de los riesgos valorados por los equipos de riesgos que se conformaron hasta diciembre de 2013, fueron calificados como altos o medios, lo cual significa que requieren la aplicación de acciones concretas para fortalecer el sistema de control interno de la organización y la implementación de medidas correctivas adicionales o alternativas, de acuerdo con las circunstancias, para llevarlos al nivel bajo aceptable requerido por la organización. Este resultado es tan solo 2 puntos porcentuales menor al obtenido durante 2012, lo cual significa que es necesario continuar con las actividades tendientes a consolidar la labor de los equipos de gestión de riesgos en nuestra organización.

**3.6 Portafolio institucional de riesgos**

Este documento tiene como propósito orientar el trabajo que deben realizar los despachos y oficinas del Poder Judicial, con base en la administración del riesgo, de conformidad con lo que estipula la Ley general de control interno, vigente desde el 04 de setiembre de 2002, el Manual de normas de control interno y la normativa complementaria establecida por la Contraloría General de la República y la Administración Superior del Poder Judicial. Cabe mencionar que este documento fue



### **Oficio N° 056-UCI-2013**

aprobado por Corte Plena en la sesión N° 16-13, artículo XII, realizada celebrada el 22 de abril de 2013.

Es pertinente aclarar que este portafolio de riesgos proporciona un marco mínimo de observación para la gestión de riesgos, que se complementa con la aplicación de la Metodología del SEVRI-PJ, aprobada por el Consejo Superior en la sesión N° 32-06, artículo XL, del 09 de mayo de 2006; así como con la naturaleza y situaciones particulares que puedan ocurrir en cada despacho u oficina judicial.

## **3.7 Fortalecimiento del componente de valoración de riesgo**

### **3.7.1 Actividades con el Ministerio Público y el Organismo de Investigación Judicial**

Durante 2013, una parte del esfuerzo fue dedicado a una serie de actividades con las autoridades del Organismo de Investigación Judicial y del Ministerio Público con la finalidad de fortalecer el componente de valoración de riesgos en sus ámbitos de competencia. De esta forma se procuró dar inicio a la delimitación de responsabilidades e ir formando las estructuras respectivas que contribuyan y den mayor soporte a la cultura y al trabajo en materia de gestión de riesgos a nivel institucional.

El trabajo realizado tuvo como objetivo dar un mayor impulso a la fase de seguimiento de la gestión de riesgos desde cada uno de los órganos citados, con miras a lograr mayores avances y aumentar el nivel de madurez institucional en lo referente a la gestión de riesgos.



### **Oficio N° 056-UCI-2013**

#### **3.7.2 Formación de monitores de control interno**

Con la participación de 15 personas de diversos sectores del Poder Judicial, en 2013 se inició un programa de capacitación para formar personas con un completo dominio de las actividades que realiza la Unidad de Control Interno, con el fin de que obtengan las competencias necesarias para realizar labores de asesoría y seguimiento de las actividades de control interno en general y de gestión de riesgos en particular, en los despachos y oficinas judiciales del país, siempre contando con la dirección y apoyo técnico de la Unidad de control interno.

#### **3.7.3 Formación de equipos de riesgos en consejos de administración**

Se realizaron las primeras actividades para implantar la gestión de riesgos, a través del SEVRI-PJ en los consejos de administración de los circuitos judiciales de Heredia, Grecia y Goicoechea, con el propósito de que esta herramienta apoye el proceso de toma de decisiones de dichos órganos decisorios y también para fortalecer el sistema de control interno de dichas regiones labor que se continuará durante 2014.

#### **3.8 Plan para el ahorro de papel**

En el PAO 2013 del área de gestión de riesgos se incluyó la realización de un plan para reducir el consumo de papel en las actividades relacionadas con el SEVRI-PJ, principalmente a través de la utilización de la plataforma tecnológica de la organización y abordando la política de responsabilidad social con respecto al impacto ambiental, que tiene nuestra organización.



### **Oficio N° 056-UCI-2013**

En 2013 participaron 331 personas en el Taller de formación y fortalecimiento de los equipos de gestión de riesgos en los despachos y oficinas judiciales. Se determinó que cada participante consumiría unas 60 hojas en esta actividad de capacitación, por lo cual se giraron las instrucciones en la convocatoria del curso para que accedieran a los materiales didácticos del curso a través de intranet o bien utilizando un disco compacto proveído por la Unidad de control interno.

También se estableció que los instrumentos de evaluación del taller (trabajos extraclase y trabajo final) debían ser enviados exclusivamente por correo electrónico. Además, se definió no imprimir las presentaciones que se imparten en las clases y en su lugar dichos materiales se enviaron a las personas participantes en formato electrónico.

Con dichas medidas, se produjo un ahorro de al menos 20 000 hojas de papel que se desglosan así: 60 hojas en la emisión de los materiales didácticos del curso (60 \* 331 = 19860), más una indeterminada cantidad de hojas para realizar los trabajos extraclase y trabajo final del taller, debido a que el tamaño de estas entregas depende de cada persona o grupo.

#### **4. BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS**

El Programa Banco de buenas prácticas de gestión judicial, se encuentra a cargo de la Unidad de Control Interno, por su estrecha relación con los objetivos del Sistema de Control Interno e importancia institucional.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Este programa es coordinado por la licenciada Milena Conejo Aguilar y la doctora Lupita Chaves



### **Oficio N° 056-UCI-2013**

El Banco de buenas prácticas<sup>2</sup> fue creado con la finalidad de implementar una base de datos de todas aquellas iniciativas ejecutadas en las oficinas y despachos judiciales, entendidas estas como cualquier experiencia o forma de realizar el quehacer laboral, que impulsen el mejoramiento continuo de un servicio público y la atención que se brinda a la persona usuaria interna y externa de la institución.

#### **4.1 Concurso de buenas prácticas**

Las buenas prácticas se obtienen mediante el concurso “Buenas Prácticas en las oficinas del Poder Judicial”, cuya finalidad es otorgar un reconocimiento al personal de las oficinas y despachos judiciales, quienes en la ejecución de sus actividades diseñen y utilicen las mejoras prácticas, logrando eficiencia en su gestión. Este concurso se realiza de año por medio.<sup>3</sup>

Este año se llevó a cabo la IV Edición del Concurso de “Buenas Prácticas en las Oficinas del Poder Judicial 2013”, se desarrolló a partir del mes de febrero y concluyó en el mes de octubre de 2013, el mismo se divide en varias etapas las cuales se detallan a continuación:

**Divulgación:** La Unidad de Control Interno en coordinación con el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, durante todo el año se realizaron campañas de expectativas, informativas entre otras, con el fin de dar a conocer los lineamientos generales del concurso y fines del Banco.

<sup>2</sup> Acuerdo tomado por Corte Plena en la sesión del 23 de enero de 2006. Artículo XXXII

<sup>3</sup> Aprobado y regulado por la Comisión de Buenas Prácticas del Poder Judicial



**Oficio N° 056-UCI-2013**

**Convocatoria e inscripción:** En los meses de abril a julio, se brindó asesoría a los compañeros(as) judiciales, sobre actividades y procesos que desarrollan en cada uno de sus despachos u oficinas para que pudieran participar.

**Validación de propuestas:** Se recibieron en total 51 propuestas, de las cuales quedaron excluidas 2<sup>4</sup>. Se visitaron las oficinas y despachos judiciales proponentes, con el fin de valorar las buenas prácticas inscritas en él.

**Desglose por ámbito de las buenas prácticas inscritas:** se expusieron 49 propuestas de las diferentes oficinas y despachos judiciales participantes, distribuidos de la siguiente manera según se indica:

Tabla N° 1

<b>Ámbitos</b>	<b>Cantidad presentadas</b>
Administrativo	(9)
Auxiliar de Justicia	(17)
Defensa Pública	1
Ministerio Público	2
O.I.J.	14
Jurisdiccional	(23)
Juzgado	18
Salas	0
Tribunales	5
Total	49

*Fuente: Elaboración con datos propios de la Unidad de Control Interno*

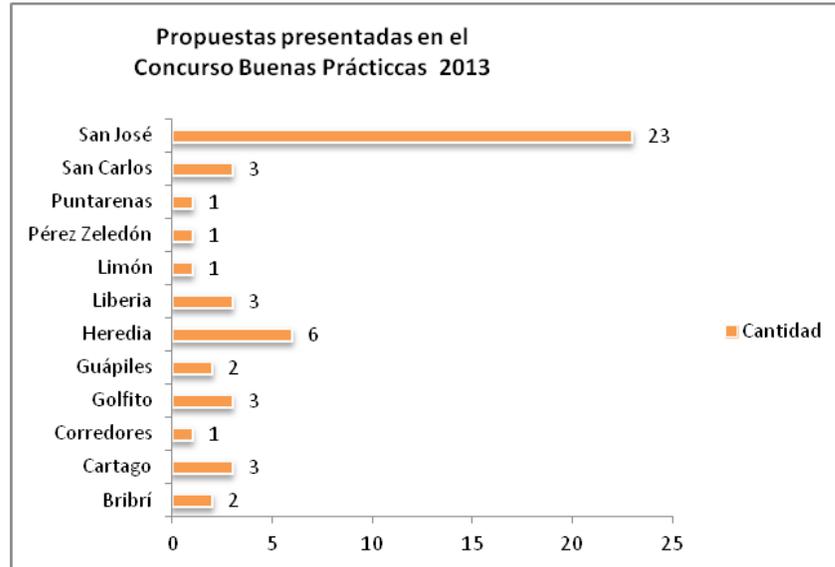
En el siguiente gráfico se observa el nivel de participación con respecto a las propuestas recibidas de los diferentes lugares de la institución:

Grafico N° 1

<sup>4</sup> No cumplen con los requisitos establecidos en las reglas generales del concurso



*Oficio N° 056-UCI-2013*



Fuente: Elaboración con datos propios de la Unidad de Control Interno

**Talleres de análisis de las propuestas seleccionadas:** Como parte de las actividades del concurso se realizaron cuatro talleres los días 21, 26, 28 de agosto y 6 de setiembre, en el salón de Expresidentes ubicado en el tercer piso del edificio de la Corte, en los cuales cada uno de los participantes tuvo la oportunidad de exponer su ponencia ante los cinco integrantes del jurado, integrantes de la Comisión de Buenas Prácticas, integrantes del Consejo Superior, entre otros.

**Selección de la propuestas ganadoras:** En la segunda semana setiembre, los integrantes del Jurado procedieron al análisis y deliberación de cada una de las buenas prácticas expuestas. Indicando literalmente lo siguiente:

*“...se destacan los esfuerzos demostrados individual y colectivamente por los servidores(as) judiciales, su dedicación al trabajo, mística, entre otros, considerando que esos esfuerzos coadyuvan a una mejora persistente en la gestión judicial.*”



**Oficio N° 056-UCI-2013**

*Otro aspecto de interés, fue el visibilizar que en el Poder Judicial el mejor activo, es su recurso humano, denotando la entrega demostrada por los equipos de trabajo, en la ejecución de las buenas prácticas expuestas, a lo largo de los cuatro talleres desarrollados.*

*Los temas de mayor interés fueron relacionados con: acceso a la justicia, apelaciones inmediatas, acercamiento al proceso de suspensión, audiencia masiva, utilización de la tecnología disponible, atención a la persona usuaria interna y externa, mejoras en la gestión del despacho, transparencia, entre otros.*

**Premiación:** Como parte de la premiación se acordó por parte de la Comisión de Buenas Prácticas, premiar al primer y segundo lugar de cada uno de los ámbitos con un certificado el cual los otorga como categoría de *Oficina Modelo* en la utilización de la Buena Práctica que implementó. La premiación fue realizada por la Presidenta de la Corte, integrantes del Comisión buenas prácticas, Integrantes del Jurado, entre otros, dentro del marco de la celebración del Aniversario del Poder Judicial.

A continuación se detalla cada una de las oficinas y despachos judiciales seleccionados como ganadores y sus respectivas prácticas:

**Premiación IV Edición.**

**Concurso Buenas Prácticas en las oficinas del Poder Judicial, 2013**



**Oficio N° 056-UCI-2013**

**Ámbito Administrativo: Menciones Honoríficas**

<b>OFICINA GANADORA</b>	<b>NOMBRE DE LA PRÁCTICA</b>
Sección Mantenimiento y Construcción	<i>Sistema Órdenes de trabajo</i>
Administración del II Circuito Judicial del San José	<i>Taller de Teatro para servidores/as judiciales</i>
Administración Regional de San Carlos.	<i>Desarrollo de Charlas a la Comunidad, según necesidades expuestas por la ciudadanía</i>

<b>OFICINA GANADORA</b>	<b>NOMBRE DE LA PRÁCTICA</b>	<b>PREMIO</b>
Administración Regional de San Carlos	Pago de viáticos OIJ mediante cuenta BCR (Banco de Costa Rica).	<b>Segundo lugar</b>
Administración Regional de de Perez Zeledon. Subcomisión de Valores	Taller "Cadena de Valores Compartidos.	<b>Primer lugar</b>

**Ámbito Auxiliar de Justicia: Menciones Honoríficas**

<b>OFICINA GANADORA</b>	<b>NOMBRE DE LA PRÁCTICA</b>
Sección Fotografía y Audiovisuales	Uso de firma digital de todos los trámites administrativos y documentos periciales.- Protocolo de almacenamiento de fotografías y videos digitales "Disco Maestro".-
Fiscalía Adjunta Penal Juvenil	Campaña Papel y Lápiz
Oficina de Planes y Operaciones	Sistema de Información Gerencial



**Oficio N° 056-UCI-2013**

<b>OFICINA GANADORA</b>	<b>NOMBRE DE LA PRÁCTICA</b>
OIJ	Policial. - Sitio Web de Estadísticas Policiales de OIJ

<b>OFICINA GANADORA</b>	<b>NOMBRE DE LA PRÁCTICA</b>	<b>PREMIO</b>
Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial San carlos	Proyección a la población infantil que se encuentra en riesgo social en la zona de San Carlos.	<b>Segundo lugar</b>
Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial Liberia	Confeción y aplicación de la Guía de Procedimientos inherentes a la Atención Interdisciplinaria de Delitos Sexuales, (Plan Piloto Región Chorotega)	<b>Primer lugar</b>

**Ámbito Jurisdiccional: Menciones Honoríficas**

<b>OFICINA GANADORA</b>	<b>NOMBRE DE LA PRÁCTICA</b>
Juzgado Penal de Bri brí	Acercamiento al Proceso de Suspensión Proceso de Prueba.
Juzgado Penal Limón	Audiencia masiva para eventual beneficio de suspensión del proceso a prueba
Juzgado Contravencional Menor Cuantía de Puriscal	Justicia pronta y cumplida de la mano de la tecnología disponible

<b>OFICINA GANADORA</b>	<b>NOMBRE DE LA PRÁCTICA</b>	<b>PREMIO</b>
Tribunal Penal de Heredia	Plan Piloto Apelaciones inmediatas.	Primer lugar



**Oficio N° 056-UCI-2013**

Juzgado de Pensiones Alimentarias y de Violencia Doméstica de la Unión.-	Banco de Constancias de Pensión Alimentaria	Segundo lugar
--------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	---------------

**Buenas prácticas que se están replicando**

El Programa de Buenas Prácticas ha permitido que la institución, pueda realizar propuestas de mejora durante las labores diarias en las oficinas y despachos judiciales, logrando con ello implementar acciones que coadyuven con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Anualmente, se realiza seguimiento de la utilización de las buenas prácticas en los circuitos judiciales en coordinación con las Administraciones Regionales, en las Administraciones se cuenta con un profesional responsable, que solicita a todas las oficinas y despachos judiciales un informe para dar cumplimiento a los siguientes acuerdos tomados por el Consejo Superior: <sup>5</sup>

Ámbito	Acuerdo tomado	Recomendada su réplica
Administrativo	Sesión N° 109-12, celebrada el 23 de agosto del año en curso ARTÍCULO LXXVII.	Buena práctica: Agenda electrónica
	Sesión N° 84-13 celebrada el 28 de	Buena práctica: Gestión pericial

<sup>5</sup> En este caso en particular los únicos circuitos judiciales que no presentaron el seguimiento fueron Heredia y Corredores.



**Oficio N° 056-UCI-2013**

<b>Ámbito</b>	<b>Acuerdo tomado</b>	<b>Recomendada su réplica</b>
	agosto del presente año, ARTÍCULO XL	
	Sesión N° 58-12 celebrada el 14 de junio del año en curso, ARTÍCULO XLVI	11 buenas prácticas utilizadas en la Administración
<b>Auxiliar de Justicia</b>		
OIJ	Sesión N° 35-13 celebrada el 10 de abril de 2013. ARTÍCULO XLI	Buena práctica: "Centralización de la investigación de todas las órdenes de captura contra las personas sentenciadas y por ejecución de la pena, giradas en el territorio nacional.
OIJ	Sesión N° 53-12 celebrada el 29 de mayo último, ARTÍCULO LXIV	11 buenas Prácticas utilizadas por OIJ
Defensa Pública	Sesión N° 57-12 celebrada el 12 de junio en curso, ARTÍCULO LIII	2 buenas Prácticas utilizadas por la Defensa Pública  <i>Circular 11-2013</i> , emitida de forma conjunta por la dirección defensa pública y dirección organismo de investigación judicial sobre visitas a celdas de los defensores y defensoras



*Oficio N° 056-UCI-2013*

<b>Ámbito</b>	<b>Acuerdo tomado</b>	<b>Recomendada su réplica</b>
		públicas.
Jurisdiccional		
	Sesión N° 106-12 celebrada el 5 de diciembre del 2012, ARTÍCULO LX.	14 Buenas Prácticas utilizadas en la Jurisdicción. CIRCULAR N° 011-2013, emitida por el Consejo Superior
	Sesión N° 07-13 celebrada el 29 de enero del año en curso, ARTÍCULO LXXI	Buena práctica Red de Apoyo Institucional en el Servicio de la Comunidad (Penal Juvenil)
	Sesión N° 74-12 celebrada el 16 de agosto último, ARTÍCULO LXXIII	Buena práctica: Apelaciones Inmediatas

Es importante destacar el trabajo que realizan las oficinas y despachos judiciales, al fortalecer las buenas prácticas que se encuentran en el Banco, como también aquellas que se implementan fuera de los concursos y que atienden mejoras en sus lugares de trabajo



**Oficio N° 056-UCI-2013**

El seguimiento de las buenas prácticas ha permitido el inicio de un cambio cultural del quehacer laboral, que gradualmente irá contribuyendo a mantener mejoras sostenibles en el servicio de Administración de justicia.

*Otras tareas del Programa*

- La elaboración de propuestas de buenas prácticas como una alternativa innovadora de la gestión de procesos de mejora en la institución desarrollada en el Módulo Administración estratégica y de desarrollo de la plenitud del talento humano, Curso de Especialización: Gestión para Jueces y Juezas Agrarias. Durante 2013, se prepararon y se impartieron los contenidos necesarios a cerca de la implementación de buenas prácticas en el Módulo Administración estratégica y de desarrollo de la plenitud del talento humano, realizado por la Escuela Judicial. Este modulo consistió en establecer modelos de administración estratégica y de desarrollo de la plenitud del talento humano en la actividad que realiza en la oficina judicial agraria, fue impartido a juezas y jueces como también a personas externas de la institución que se encargan de atender la materia agraria.
- Incorporación de la buena práctica aplicación de formulario: Solicitud de Medidas Cautelares y Pretensión en Violencia Doméstica, cuyo objetivo es el mejoramiento en la atención con celeridad de las víctimas en materia de Violencia Doméstica, en el *Protocolo Modelo de actuación para orientar asistir y proteger a las mujeres migrantes, transfronterizas y refugiadas víctimas de violencia en el cantón de Upala*, coordinado por CONAMAJ y Eurosocial.
- Elaboración de propuestas de buenas prácticas, con el fin de facilitar información acerca su implementación dentro y fuera de la institución,



***Oficio N° 056-UCI-2013***

desarrolladas en el *Módulo Cultura de Servicio y Transparencia, Programa FIAJ*, coordinado por la Escuela Judicial.

Atentamente,

**Unidad de Control Interno  
Consejo Superior**

 *Archivo/gestión administrativa/oficios 2013*