

# UNIDAD DE CAPACITACIÓN DEFENSA PÚBLICA DE COSTA RICA

Oficio nº. 27-DPUC-2020



## **Contenido:**

### Contenido:1

1. Ficha de la Unidad de Capacitación.2
2. Procesos formativos y asignaciones.3
  - 2.1. Gestión continúa.3
  - 2.2. Seguimiento del Plan Anual Operativo (PAO) 2019 y construcción de los que se utilizarán durante el 2020 y el 2021.6
  - 2.3. Mantenimiento y actualización de bases de datos.6
  - 2.4. Programación y logística para la realización de videoconferencias con centros carcelarios:7
  - 2.5. Boletín informativo de la jefatura de la Defensa Pública.8
  - 2.6. Compilaciones anuales y boletines trimestrales de jurisprudencia.8
  - 2.7. Políticas institucionales en instrumentos de capacitación.8
  - 2.8. Uso de la tecnología.9
  - 2.9. Regionalización.10
  - 2.10. Proyectos especiales.10
  - 2.11. Gestión de becas.13
3. Procesos de comunicación y de servicios.13
  - 3.1. Procesos de comunicación.13
  - 3.2. Servicios.14
  - 3.3. Producción de materiales.17
4. Proyección nacional e internacional.17
5. Estadísticas generales.17
6. Reflexiones finales.21

## **Índice de figuras:**

- Figura 1. Conformación de la Unidad de Capacitación durante el 2019.2
- Figura 2. Modelo del proceso formativo en la Defensa Pública.3
- Figura 3. Modelo de evaluación adoptado por las diferentes instancias de capacitación del Poder Judicial.5
- Figura 4. Coberturas de la capacitación en la Defensa Pública.6

## **Índice de tablas:**

- Tabla 1. Videoconferencias con centros carcelarios.7
- Tabla 2. Videoconferencias entre personas privadas de libertad y sus familiares.7
- Tabla 3. Videoconferencias de capacitación.9

Tabla 4. Capacitaciones regionales.10

Tabla 5. Proyectos especiales.10

Tabla 6. Cápsulas informativas.14

Tabla 7. Evaluación de reacción y satisfacción de participantes en acciones formativas de la UCDP.14

Tabla 8. Alianzas de la UCDP.17

Tabla 9. Estadísticas generales.18

Tabla 10. Cantidad neta de personal de la Defensa Pública que asistió al menos a una actividad de capacitación.19

## **Índice de gráficos:**

Gráfico 1. Personas participantes en videoconferencias de capacitación.9

Gráfico 2. Personas participantes en capacitaciones regionales.10

Gráfico 3. Promedio de la calificación de reacción y satisfacción de participantes en acciones formativas de la UCDP en el período 2015-2019.15

Gráfico 4. Calificación de los servicios que ofrece la UCDP de acuerdo a los resultados del DNC en 2019.16

Gráfico 5. Cantidad de respuestas contenidas en los DNC en torno a los servicios de la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública en el período 2015-2019.16

Gráfico 6. Porcentaje de participación según programa.18

Gráfico 7. Personas participantes según el sexo.19

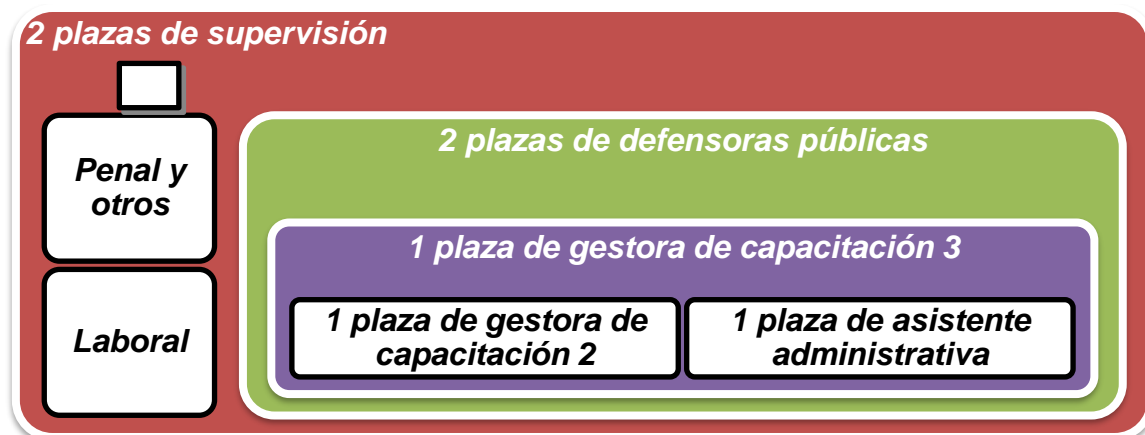
Gráfico 8. Cantidad neta de personal de la Defensa Pública que asistió al menos a una actividad de capacitación.20

Gráfico 9. Recuento de personas que participaron en actividades de capacitación en el período 2015-2019.20

## **1. Ficha de la Unidad de Capacitación.**

Ante el aumento en el personal de la Defensa Pública debido a la incorporación de la Unidad Laboral y gracias a que en esta área se incluyó otra plaza de supervisión específica para temas formativos, la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública (UCDP de ahora en adelante) estuvo constituida por las siguientes plazas durante el año 2019:

***Figura 1. Conformación de la Unidad de Capacitación durante el 2019.***



Es importante acotar que la Jefatura de la Defensa Pública planteó una gestión ante el Consejo Superior del Poder Judicial para que la estructura general de esta institución se modifique por la gran cantidad de materias que se están atendiendo, razón por la cual este cambio implicaría que la propia Unidad de Capacitación sufra una transformación y se divida según las áreas temáticas de la Defensa Pública, a saber, área penal (penal de adultos, penal juvenil, ejecución de la pena, penalización de la violencia contra las mujeres, contravenciones, impugnaciones) y área social (laboral, pensiones alimentarias, agrario y disciplinario).

A lo anterior –cuya implementación acaeció durante el año 2019– debe sumarse que el cambio propuesto también implicó la conversión de al menos una de las plazas de supervisión en una de coordinación, además, se han venido generando enlaces con la Administración de la Defensa Pública para que valore el préstamo de una segunda plaza de asistente administrativo, debido a la gran cantidad de trabajo logístico que se debe cumplir en la UC DP, sin embargo, de ser esto posible, ocurriría en el transcurso del año 2020.

## 2. Procesos formativos y asignaciones.

### 2.1. Gestión continúa.

En términos generales, el proceso formativo que se aplicó durante el año 2019 a nivel de la UC DP siguió el mismo esquema que se ha venido utilizando en los últimos años, el cual puede visualizarse de mejor manera a partir de la siguiente figura:

**Figura 2. Modelo del proceso formativo en la Defensa Pública.**



Como nota explicativa es importante señalar que el DNC se aplica mediante la utilización de un instrumento digital que se envía a las diversas unidades y oficinas que tiene la Defensa Pública a nivel nacional y a partir de la información recolectada, se procede a elaborar el plan de capacitación anual.

En el caso particular, el DNC para la construcción del plan de capacitación 2019 se envió a las oficinas correspondientes en el segundo semestre del 2018 y se recibieron 44 formularios debidamente llenos, de los cuales se extrajo información muy relevante, la cual se unió a diversos temas de interés institucional y ello generó el plan de capacitación que se ejecutó durante el año 2019.

Como parte de las funciones propias de la UCDP y del ciclo que comprende el proceso formativo, durante el segundo semestre del año 2019 se remitieron los respectivos formularios del DNC a las diferentes unidades y oficinas a lo largo del país para la elaboración del plan de capacitación 2019.

En lo que respecta al micro diseño, diseño curricular o planificación académica (términos que se utilizan indistintamente para los efectos de este informe), la UCDP ha procurado que cada actividad formativa cuente con el sustento metodológico apropiado y por ello es que se ha promovido que cada persona facilitadora cuente con el apoyo de la profesional en métodos de enseñanza (el nombre oficial del puesto es “gestora de capacitación 2”) que forma parte de la unidad, lo cual, de paso, ofrece la garantía de que se seguirán los presupuestos pedagógicos<sup>1</sup> y las políticas institucionales que son propias del Poder Judicial.

Un aspecto que no puede dejar de mencionarse es que durante el año 2019, la UCDP, en conjunto con la Escuela Judicial y las demás unidades formativas de

---

1 A nivel del Poder Judicial de Costa Rica, aplica el modelo por competencias bajo una metodología constructivista.

las otras instancias del Poder Judicial<sup>2</sup>, trabajaron para la formulación de un modelo de evaluación de la efectividad de los procesos de capacitación, esto debido a un requerimiento proveniente del Consejo Superior.

Como parte del proceso de definición del modelo de evaluación antes aludido, luego de un trabajo colectivo en una capacitación se propuso el siguiente estándar:

**Figura 3. Modelo de evaluación adoptado por las diferentes instancias de capacitación del Poder Judicial.**



Como nota aclaratoria, el nivel 4 (resultados) del modelo de evaluación no necesariamente puede aplicarse a todas las actividades de capacitación, pues está pensado únicamente para aquellas que responden a objetivos o metas planificadas en instrumentos como el Plan Estratégico Institucional (PEI) o el Plan Anual Operativo (PAO).

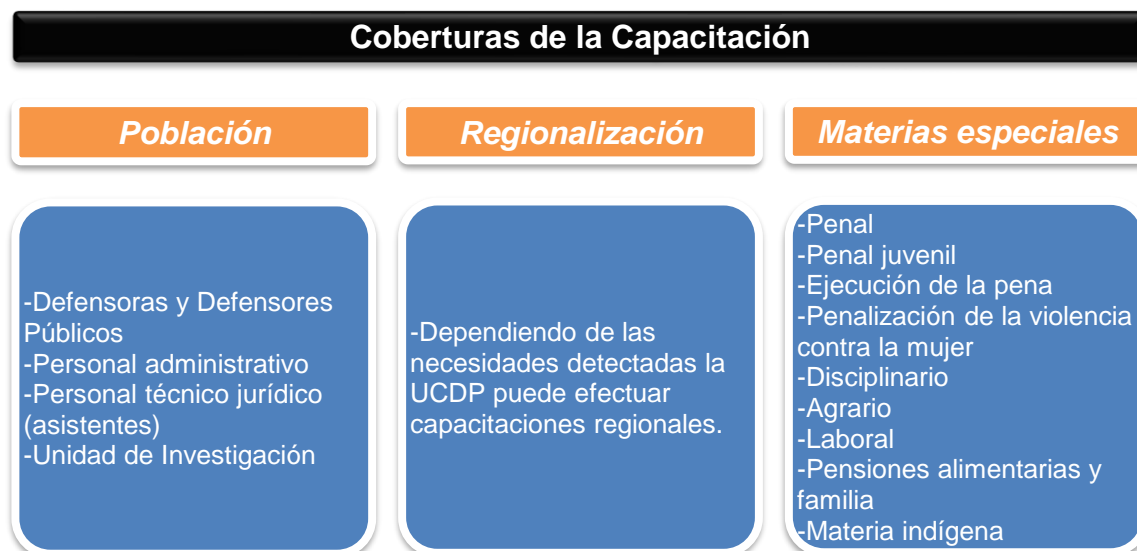
Así pues, la UCDP procurará que en el año 2020 puedan, al menos, llevarse a cabo algunas experiencias piloto para la puesta en marcha del modelo de evaluación.

Pasando ahora a otro tema, una consideración que debe tomarse en relación con el proceso formativo en la Defensa Pública es que tiene diversos niveles de

<sup>2</sup> Léase Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y Dirección de Gestión Humana.

cobertura, ya sea por materia, región o por población y esto se puede apreciar de mejor forma a partir de la siguiente figura:

**Figura 4. Coberturas de la capacitación en la Defensa Pública.**



## 2.2. Seguimiento del Plan Anual Operativo (PAO) 2019 y construcción de los que se utilizarán durante el 2020 y el 2021.

Durante el 2019 la UCDP debió dar el seguimiento correspondiente para el cumplimiento de todos los objetivos dispuestos en el PAO estructurado para este año, lo que implicó, por supuesto, la toma de diversas acciones al respecto.

De la misma manera, la UCDP procedió a construir el respectivo PAO que registrará sus acciones durante el año 2020 y el que funcionará también, en el 2021, poniendo énfasis en la elaboración de una estrategia de capacitación que cubra el período 2019-2024, así como en la definición de las líneas guía para su implementación y posterior evaluación.

## 2.3. Mantenimiento y actualización de bases de datos.

A pesar de que no se cuenta con la infraestructura informática adecuada para tales efectos y de que los controles deben hacerse utilizando herramientas muy rudimentarias<sup>3</sup>, uno de los aspectos fundamentales de la labor de la UCDP se centra en el registro de la información, de modo que resulta de mucha relevancia señalar que se cuenta con las siguientes bases de datos:

- Control de horas de capacitación de todas las personas que forman parte de la Defensa Pública.
- Cursos por programa y región.

3 La inclusión de información en estas bases debe hacerse de forma “manual” utilizando el programa Excel, lo cual, evidentemente, implica una muy importante inversión de tiempo que podría minimizarse si se contara con el instrumental técnico adecuado.

- Cursos con indicadores de género.
- Cursos externos en los que participa el personal de la Defensa Pública.
- Personas beneficiarias de becas o ayudas económicas.

#### **2.4. Programación y logística para la realización de videoconferencias con centros carcelarios:**

Una de las asignaciones con alto contenido de proyección social que la Jefatura de la Defensa Pública le ha hecho a la UCDP, aunque no tiene estricta relación con acciones formativas, es la organización y realización de videoconferencias con centros de atención institucional.

Esta tarea tiene dos modalidades, la primera es la atinente a videoconferencias para que las personas privadas de libertad puedan informar a un equipo gerencial de la institución sobre situaciones propias de su diario vivir en las cárceles, por ejemplo dudas, comentarios, quejas o afines, de modo tal que la Defensa Pública pueda darle seguimiento y respuesta a sus requerimientos.

La otra modalidad de videoconferencias está dirigida a facilitar la comunicación entre personas privadas de libertad y sus familiares de lugares alejados que no les pueden visitar. Esta es una labor con altísimo valor social que pretende mantener vigentes los nexos familiares ante el desarraigo que puede representar para una persona que se le prive de libertad en una zona diametralmente opuesta a aquella en la que se encuentra su familia.

Algunas estadísticas de relevancia en torno a estas videoconferencias, son:

**Tabla 1. Videoconferencias con centros carcelarios.**

<b>Centro de atención institucional</b>	<b>Fecha</b>	<b>Personas atendidas</b>
CFJ Zurquí	29/1/2019	4
26 de Julio	19/3/2019	3
Pérez Zeledón	8 /8/2019	4

**Tabla 2. Videoconferencias entre personas privadas de libertad y sus familiares.**

<b>Fecha</b>	<b>Centro de detención</b>	<b>Lugar de enlace</b>	<b>Fecha</b>	<b>Centro de detención</b>	<b>Lugar de enlace</b>
23/1/2019	Vilma Curling	Pérez Z.	26/9/2019	Vilma Curling	Pérez Zeledón
23/1/2019	Vilma Curling	Pérez Z.	26/9/2019	Vilma Curling	Pérez Zeledón
21/1/2019	Carlos Luis Fallas	Pérez Z.	10/10/19	Vilma Curling	Pérez Zeledón
16/1/2019	Vilma Curling	Santa Cruz	23/10/2019	Vilma Curling	Pérez Zeledón



30/1/2019	Vilma Curling	Santa Cruz	23/10/2019	San Sebastián	Pococí
13/2/2019	Vilma Curling	Santa Cruz	23/10/2019	San Sebastián	Pérez Zeledón
27/2/2019	Vilma Curling	Santa Cruz	26/6/2019	Pérez Zeledón	Guápiles
13/3/2019	Vilma Curling	Santa Cruz	26/6/2019	Jorge de Bravo	Guápiles
27/3/2019	Vilma Curling	Santa Cruz	26/6/2019	La Leticia	Guápiles
10/4/2019	Carlos Luis Fallas	Pérez Zeledón	26/6/2019	La Leticia	Guápiles
6/3/2019	Vilma Curling	Pérez Zeledón			

## 2.5. Boletín informativo de la jefatura de la Defensa Pública.

La elaboración del boletín mensual informativo de la jefatura de la Defensa Pública, es otra de las asignaciones que tiene la UCDP y por eso es que durante el año 2019 se elaboraron un total de 8 boletines informativos que se enviaron a todas las oficinas del país para mantener una comunicación efectiva entre la jefatura y el personal de la institución, mediante una información constante sobre las principales acciones de interés.

## 2.6. Compilaciones anuales y boletines trimestrales de jurisprudencia.

Uno de los objetivos de la UCDP es ofrecer herramientas para mantener al personal de la institución debidamente actualizado en materia jurisprudencial según su área de especialidad, de ahí que esta Unidad sea la responsable de la producción de las compilaciones anuales y de los boletines trimestrales.

En relación con los boletines trimestrales, estos se clasifican según la materia de la que se trate, a saber, penal, penal juvenil, ejecución penal, penalización de la violencia contra las mujeres, materia disciplinaria, laboral, agrario y pensiones alimentarias y se envían en formato digital a todas las oficinas del país. Al cierre de edición de este informe, la UCDP había enviado, vía correo electrónico, un total de 32 boletines de jurisprudencia.

## 2.7. Políticas institucionales en instrumentos de capacitación.

La UCDP ha procurado que todos los instrumentos y plantillas que se utilizan como parte del proceso formativo estén teñidos por las políticas institucionales, de modo que el formulario de diagnóstico de necesidades de capacitación, la plantilla de planificación académica y su instrumento paralelo explicativo, así como el documento que se utiliza para la evaluación *in situ* de los talleres y cursos (reacción y satisfacción de participantes), incluyen apartados que los relacionan de modo directo con políticas como la de género, la axiológica y la de acceso a la justicia, entre otras.

En adición a lo antes expuesto, debe considerarse que la UCDP también ha consolidado la práctica de divulgar cápsulas informativas sobre temáticas de

interés institucional y además ha programado y ejecutado actividades específicas para dar a conocer o para profundizar en los contenidos de las políticas institucionales, pero este es un detalle que se podrá apreciar más profusamente en próximos acápite.

## 2.8. Uso de la tecnología.

La utilización de las facilidades tecnológicas por parte de la UCDP puede apreciarse desde dos perspectivas, la primera estrictamente relacionada con el uso de la videoconferencia como un medio de capacitación y la segunda, tendiente a la construcción de cursos virtuales.

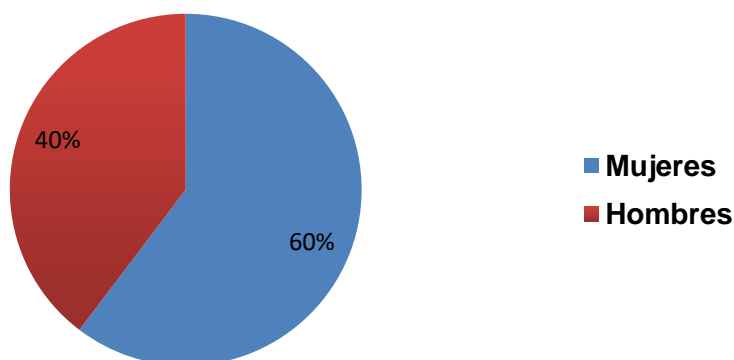
En lo que atañe a las videoconferencias de capacitación, durante el 2019 se obtuvieron las siguientes estadísticas:

**Tabla 3. Videoconferencias de capacitación.**

Programa	Cantidad	Participantes		Total
		Mujeres	Hombres	
Videoconferencias	7	52	11	73

**Gráfico 1. Personas participantes en videoconferencias de capacitación.**

### Cantidad de participantes



Por otro lado, la UCDP ha llevado a cabo estrechas coordinaciones con la Dirección de Gestión Humana para la producción de cursos virtuales y aunque a la fecha de cierre de los datos para este informe no se habían concluido, ya se tienen bastante avanzados los cursos de “Teoría del caso y argumentación jurídica” y de “Monitoreo de Derechos Humanos en centros de detención”.

Una vez que estos cursos virtuales se encuentren contruidos –se proyecta que esto suceda en el primer semestre del 2019–, la pretensión es fortalecer los programas de formación inicial y de especialización penal, facilitando, también, el acceso del personal a la capacitación, reduciendo gastos relacionados con viáticos y transporte, así como ahorrando tiempo que podría ser aplicado para el ofrecimiento del servicio público.

## 2.9. Regionalización.

La UCDP es consciente de que el contexto actual requiere que haya un mayor acercamiento a las regiones desde el punto de vista formativo, pues ante las elevadas cargas de trabajo, las restricciones presupuestarias para sustituciones y otras erogaciones relacionadas con traslados, así como también tomando en cuenta las necesidades específicas que se presentan en cada lugar, llevar los cursos a diferentes partes del país, resulta, sin duda, una buena práctica.

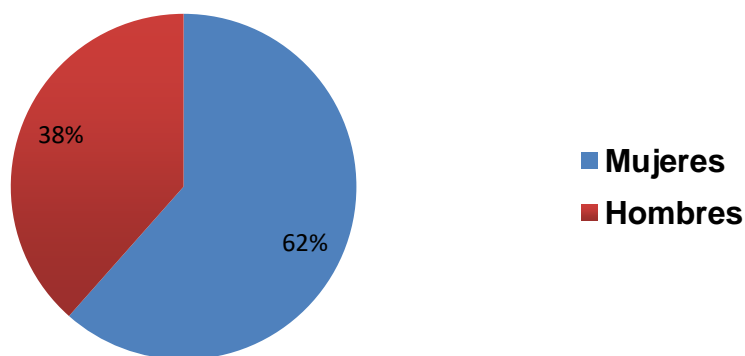
En este sentido, la UCDP, durante el 2019 realizó actividades regionales en Corredores (dos veces), Liberia (en dos ocasiones), Santa Cruz (también dos veces) y Pococí, por lo que en virtud de ello, generaron las siguientes estadísticas:

**Tabla 4. Capacitaciones regionales.**

Programa	Cantidad	Participantes		Total
		Mujeres	Hombres	
Capacitaciones regionales	4	37	16	53

**Gráfico 2. Personas participantes en capacitaciones regionales.**

### Cantidad de participantes



## 2.10. Proyectos especiales.

Los proyectos especiales que desarrolló la UCDP durante el 2019 se pueden resumir en la siguiente tabla:

**Tabla 5. Proyectos especiales.**

Proyecto	Objetivo	Observaciones
1. Construcción de un manual para el litigio en materia de penalización de la	<ul style="list-style-type: none"><li>• Construir una guía teórica y práctica que sirva de insumo y</li></ul>	- Se asignó este proyecto al coordinador de la Unidad de

<p>violencia contra las mujeres.</p>	<p>orientación en la defensa penal en el contexto de un proceso judicial donde se ventilen tipos penales contenidos en la Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres, con el fin de mejorar el servicio público brindado.</p>	<p>Penalización de la Violencia contra las Mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>- Actualmente el documento se trasladó al área de publicaciones del Poder Judicial.</li> </ul>
<p>2. Construcción de un manual para la coordinación de oficinas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construir una guía teórica y práctica que sirva de insumo y orientación a los coordinadores de la Defensa Pública, con el fin de unificar y estandarizar los procesos de las coordinaciones y mejorar el servicio público brindado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se asignó este proyecto a la coordinadora de la Defensa Pública de Goicoechea.</li> <li>- Actualmente el documento se encuentra en construcción.</li> </ul>
<p>3. Construcción de una política institucional para personas privadas de libertad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construir la Política Institucional para el Acceso a la Justicia de la Población Privada de Libertad y su plan de acción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se asignó este proyecto a la coordinadora de la Unidad de Ejecución de la Pena. Actualmente el documento se encuentra en etapa de publicación.</li> <li>- Este proyecto es en coordinación con la Subcomisión de personas privadas de libertad, que forma parte de la Comisión de Acceso a la Justicia del Poder Judicial.</li> </ul>
<p>4. Construcción de un manual para el litigio en materia agraria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una herramienta que se utilice como fuente de consulta y actualización para uniformar conocimientos en la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se asignó este proyecto al coordinador de la Unidad Agraria. Actualmente el documento se</li> </ul>

	<p>materia agraria y por ende, para asegurar el adecuado acceso a la justicia de las personas usuarias mediante una defensa pública técnica especializada agraria debidamente capacitada.</p>	<p>encuentra en etapa de validación.</p>
<p>5. Construcción de un manual para el litigio en materia laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar una hoja de ruta que sirva para la unificación y estandarización de los procesos en la Unidad Laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se asignó este proyecto a la supervisora nacional de la Unidad Laboral. Actualmente el documento se encuentra en etapa de construcción.</li> </ul>
<p>6. Construcción de un manual para el litigio en materia disciplinaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer las competencias del personal de la Defensa Pública destacado en materia disciplinaria y fomentar su capacitación continua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se asignó este proyecto a una defensora pública disciplinaria. Actualmente el documento se encuentra de publicación</li> </ul>
<p>7. Formación pedagógica para facilitadores de la Defensa Pública (en coordinación con el Programa de Desarrollo Profesional de la UNED)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer las competencias de las personas que fungen como facilitadores en los procesos formativos de la Defensa Pública para que mejoren sus estrategias pedagógicas y su planificación académica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevó a cabo un curso de 32 horas que fue facilitado por personas especialistas de la UNED.</li> </ul>
<p>8. Actividad tipo graduación las generaciones VII, VIII y IX del Programa de Formación Inicial y de la Cuarta promoción de la especialidad en praxis pericial forenses del Instituto Superior de Estudios Psicológicos de España (ISEP).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entregar los certificados a las personas que aprobaron estas dos acciones formativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El evento se llevó a cabo de forma exitosa el 27/11/19</li> <li>- En el Salón Multiuso y para praxis en el Colegio profesional de Psicólogos de Costa Rica el 13 de noviembre de 2019.</li> </ul>

<p>9. Diagnóstico y proyección para la acreditación del Programa de Formación Inicial por parte de la RIAEJ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer la proyección de la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública de Costa Rica a nivel internacional.</li> <li>• Acreditar como un programa de calidad certificada al de Formación Inicial.</li> </ul>	<p>- En proceso (se proyecta tener más avances en 2020).</p>
--	--	--

### 2.11. Gestión de becas.

Durante el 2019 y como parte de sus labores, la UCDP participó en la gestión de las siguientes becas:

- 3 permisos con goce de salario y sustitución para la VIII Edición del Curso de Alta Formación en Justicia Constitucional y Tutela Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales, organizado por la Universidad de Pisa, Italia.
- 4 ayudas económicas parciales para la Especialidad en praxis pericial forense para juristas del Instituto Superior de Estudios Psicológicos de España.
- 2 permisos con goce de salario y sustitución para los Cursos de Especialización en Derecho de la Universidad de Salamanca, España.
- 3 permisos con goce de salario y sustitución para los Cursos de Postgrado en Derecho organizados por la Universidad Castilla de La Mancha de España.
- 2 ayudas económicas parciales para la Maestría Profesional en Derechos Humanos organizada por la Universidad Estatal a Distancia (UNED).
- 1 permiso con goce de salario y sustitución para la maestría en Argumentación jurídica de la Universidad de Alicante, España.
- 1 permiso con goce de salario y ayuda económica parcial para el curso "Prueba Penal y Nuevas tecnologías", de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Igualmente es oportuno acotar que se hicieron gestiones para el otorgamiento de becas para cursar la Maestría en Criminología y la Maestría en Estudio de la Violencia Social y Familiar de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), pero por motivos atribuibles a la universidad, se pospusieron las convocatorias y las aperturas de estos posgrados.

## 3. Procesos de comunicación y de servicios.

### 3.1. Procesos de comunicación.

Se han implementado dos programas para la divulgación de información relevante por medio de cápsulas informativas y esto se puede apreciar de mejor forma en la tabla que se adjunta a continuación:

**Tabla 6. Cápsulas informativas.**

<b>A. Programa de investigación y docencia</b>		
<i>Tema</i>	<i>Mes</i>	<i>Cantidad</i>
1- Motivación y excelencia en el servicio	Ene.	4
2- Idiomáticas	Feb.	4
3- Impacto del consumo del papel	Mar.	3
4- Hostigamiento sexual en el ámbito académico	Abr.	5
5- Estereotipos de género	May.	4
6- Principios de Yogyakarta	Jun.	4
7- Conflictos de interés en el Poder Judicial	Jul.	5
8- Importancia de disminuir el consumo de plástico	Ago.	4
9- Ambientes de trabajo saludables	Set.	4
10-Importancia de la capacitación	Oct.	5
11-Motivación y excelencia en el servicio	Ene.	4
<b>B. Campañas de divulgación sustantiva</b>		
<i>Tema</i>	<i>Mes</i>	<i>Cantidad</i>
1- Agenda 2030	Ene-May	19
2- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	May-Set	13
3- Justicia restaurativa	Set.-Oct	7
<i>Total de cápsulas</i>	<b>84</b>	39

### 3.2. Servicios.

Los servicios de la UCDP, precisamente pueden medirse por dos vías, la primera es a partir de los resultados de las evaluaciones que las personas participantes hicieron de cada una de las actividades formativas (esto es lo que se conoce como evaluación de reacción y satisfacción y corresponde al primer nivel del modelo al que se hace referencia en el acápite 2.1.) y la segunda, es por las observaciones y calificaciones que se hicieron en el formulario de diagnóstico de necesidades de capacitación.

En concordancia con lo antes expuesto, los datos que se obtuvieron fueron los siguientes:

**Tabla 7. Evaluación de reacción y satisfacción de participantes en acciones formativas de la UCDP.**

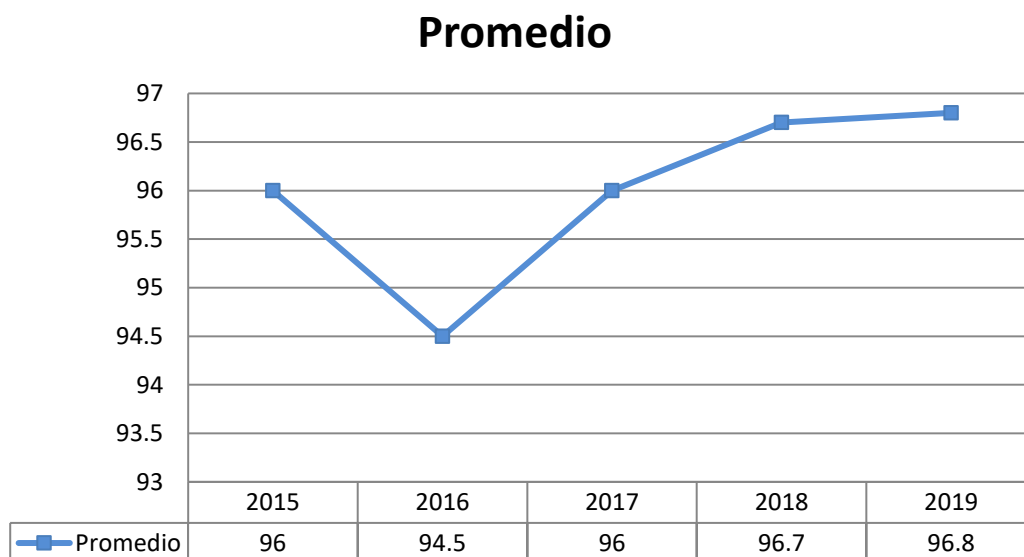
<b>Aspectos generales evaluados</b>	<b>Resultado<sup>4</sup></b>
<b>Percepción de las personas participantes</b>	

4 En escala de 1 a 100, siendo 100 lo máximo.

<b>A. Desempeño de las personas facilitadoras</b> Dominio y claridad de contenidos, motivación e Interés por el curso, cumplimiento de objetivos, implementación de metodología, emisión de casos prácticos, facilitación de materiales relacionados con el curso, cumplimiento del horario establecido, inclusión de las políticas del Poder Judicial.	<b>97,2</b>
<b>B. Contenidos del curso</b> Claridad, pertinencia, interés de los contenidos. Actuales y útiles en el campo laboral.	<b>97</b>
<b>C. Aspectos administrativos</b> La convocatoria fue adecuada, el lugar físico (aula) presentó las condiciones apropiadas. La fecha del curso resultó conveniente y su duración fue oportuna.	<b>96,2</b>
<b>D. Perspectiva personal del aprovechamiento del curso</b> Suministro de herramientas para ser implementadas en el desempeño laboral, cumplimiento de las expectativas, apertura de la persona facilitadora ante las participaciones y aportes de las personas participantes, demostración de respeto y atención por parte de la persona facilitadora.	<b>97</b>
<b>Promedio general</b>	<b>96,8</b>

A efectos de ofrecer una panorámica más amplia de lo que constituye el promedio establecido en la tabla anterior, resulta de interés efectuar una comparación de los resultados que ha arrojado el último lustro y para ello es que se adjunta el siguiente gráfico:

**Gráfico 3. Promedio de la calificación de reacción y satisfacción de participantes en acciones formativas de la UCDP en el período 2015-2019.**



Tal como puede apreciarse en el gráfico anterior, el año 2019 ha sido en el que se ha logrado obtener el mejor promedio de los últimos cinco años, además, la tendencia (promedio lineal) es ascendente.

Otro medio que la UCDP utiliza para valorar sus servicios, es el propio DNC que se aplica anualmente, ya que en el mismo instrumento se anexa una



encuesta que pretende medir, de modo cualitativo, la percepción que tienen las personas que trabajan en la Defensa Pública, respecto a los servicios que se prestan y justamente, de seguido se exponen estos resultados:

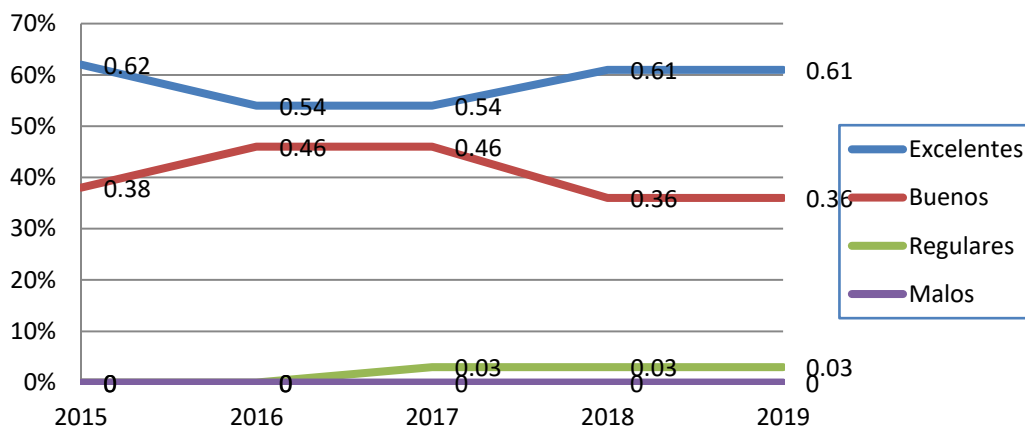
**Gráfico 4. Calificación de los servicios que ofrece la UCDP de acuerdo a los resultados del DNC en 2019.**

**¿Los procesos de capacitación de la Defensa Pública han contribuido a mejorar el desarrollo (en términos generales) de las competencias laborales y profesionales del personal de la oficina?**



**Gráfico 5. Cantidad de respuestas contenidas en los DNC en torno a los servicios de la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública en el período 2015-2019.**

**Valoración de los cursos brindados por la UCDP**



### 3.3. Producción de materiales.

Desde el 2018 se viene trabajando en las publicaciones de una serie de manuales, los cuales estarían publicados en el 2020, aunque formalmente se terminaron en 2019.

En similar sentido, con el apoyo del Departamento de Artes Gráficas del Poder Judicial, la UCDP logró publicar las compilaciones de jurisprudencia relevante de los años 2017 y 2018, sobre las cuales ya se escribió en acápite anteriores.

## 4. Proyección nacional e internacional.

La construcción de alianzas estratégicas con instancias nacionales e internacionales es, probablemente, uno de los aspectos más importantes que se requieren en materia de capacitación para mejorar el servicio que se ofrece y precisamente, partiendo de esa premisa es que la UCDP ha procurado durante el año 2019, fortalecer diversos nexos que ya se tienen y crear nuevos.

Lo mencionado anteriormente puede visualizarse de forma más ágil en la tabla que se incluye de seguido:

**Tabla 8. Alianzas de la UCDP.**

<b>Alianzas de la UCDP</b>	
<b>Nacionales</b>	<b>Internacionales</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Universidad Estatal a Distancia (UNED).</li><li>- Unidad Especial de Intervención Policial del Ministerio de la Presidencia (UEI).</li><li>- Escuela Judicial y Unidades de Capacitación del Poder Judicial.</li><li>- Comisiones del Poder Judicial.</li><li>- Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Corte Interamericana de Derechos Humanos.</li><li>- Asociación Interamericana de Defensorías Públicas (AIDEP).</li><li>- Instituto Superior de Estudios Psicológicos de España (ISEP).</li></ul>

## 5. Estadísticas generales.

Las estadísticas generales que se derivan de los procesos de capacitación en la Defensa Pública durante el año 2019, se pueden resumir de la siguiente manera:

**Tabla 9. Estadísticas generales.**

Nombre del Programa		Según Género	
		Mujeres	Hombres
Programa básico de formación inicial para defensoras y defensores públicos		45	46
Programa de actualización para el personal de la Defensa Pública	Actualización para defensoras y defensores públicos	127	89
	Actualización para personal administrativo	25	9
	Actualización para la Unidad de Investigación	21	25
	Actualización para el personal dedicado a la asistencia jurídica	10	8
	Actualización para la atención de personas indígenas	20	16
Programa de especialización penal para defensoras y defensores públicos	Especialización penal Especialización penal juvenil Especialización en ejecución penal Especialización en penalización de la violencia contra las mujeres	27	21
Programa de especialización social para defensoras y defensores públicos y abogados y abogadas de asistencia social	Especialización en materia alimentaria y de familia Especialización laboral Especialización en materia disciplinaria Especialización agraria	105	87
Programa de Videoconferencias		52	21
Programa de Regionalización		37	16
Proyectos especiales <sup>5</sup>		12	11
Otros cursos (Justicia Restaurativa In Situ)		86	56
Cursos externos		206	123
<b>TOTALES</b>		773	528
			<b>1301</b>

\*Se trató de programas o módulos compuestos por sesiones divididas en diversas fechas, pero para efectos estadísticos se contabilizan como una actividad.

**Gráfico 6. Porcentaje de participación según programa.**

<sup>5</sup> Se suman al grupo de regionalización al igual que los de Justicia Restaurativa.

## Cantidad de participantes

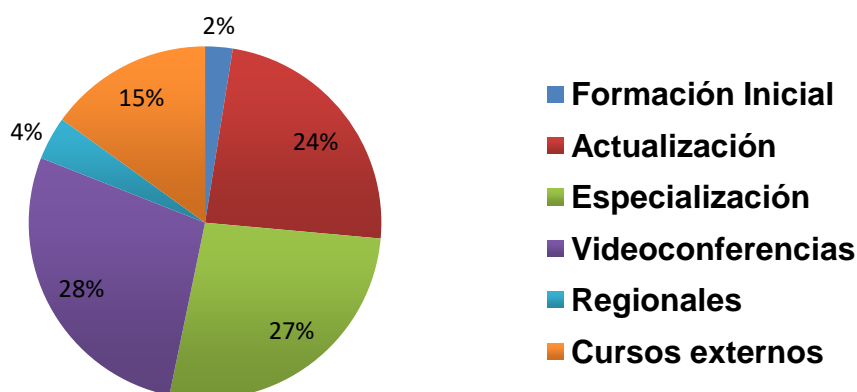


Gráfico 7. Personas participantes según el sexo.

## Cantidad de participantes

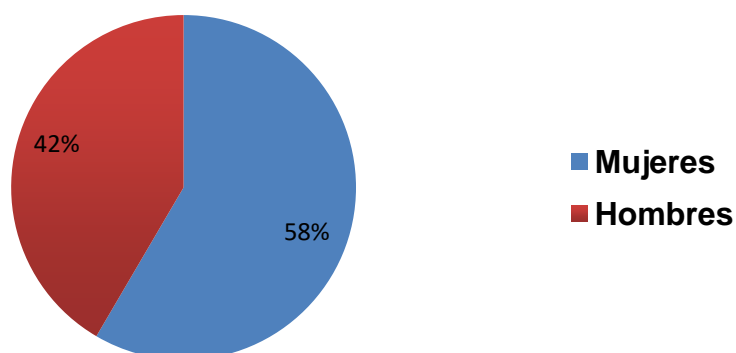


Tabla 10. Cantidad neta de personal de la Defensa Pública que asistió al menos a una actividad de capacitación.

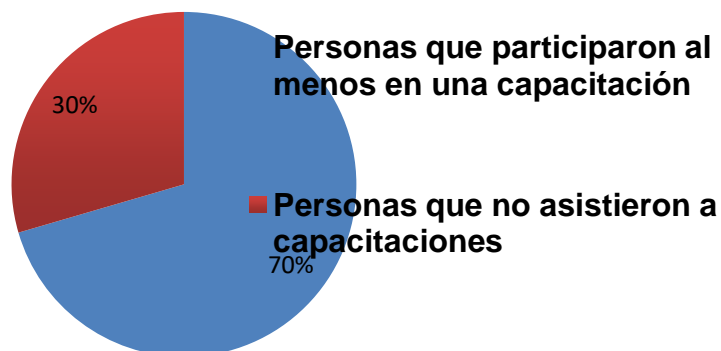
Población total de la Defensa Pública (2019) <sup>6</sup>	Población capacitada en el 2019		Porcentaje de personal capacitado con respecto al total
830	599		72,17%
	Mujeres	Hombres	
	335	264	

La representación gráfica de la anterior tabla se puede visualizar así:

<sup>6</sup> En este dato únicamente se incluyen las personas que ocupan de manera constante las respectivas plazas profesionales, técnicas y administrativas, pero no se incorpora a quienes forman parte de la bolsa de personas elegibles para hacer sustituciones temporales.

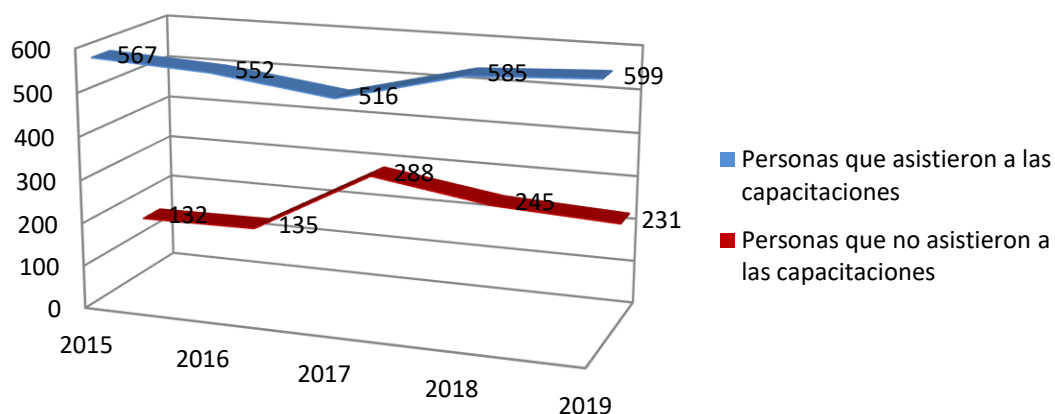
**Gráfico 8. Cantidad neta de personal de la Defensa Pública que asistió al menos a una actividad de capacitación.**

### Cantidad de participantes



Con la intención de ofrecer información contextualizada, se estima prudente incluir un gráfico comparativo entre las cantidades de personas que han participado en actividades de capacitación, durante los últimos 5 años.

**Gráfico 9. Recuento de personas que participaron en actividades de capacitación en el período 2015-2019.**



## 6. Reflexiones finales.

El año 2019 fue uno bastante productivo para la UCDP, de hecho, como se verá en las reflexiones que se detallan más adelante, las estadísticas arrojadas son de las más altas en el último lustro.

En relación con lo anterior, se pueden rescatar como los principales logros, los que a continuación se señalan:

- En términos generales, la planificación contenida en el Plan de Capacitación 2019, fue exitosamente ejecutada.
- Se logró desarrollar cada uno de los programas que conforman el proceso formativo de la Defensa Pública, siendo el programa de videoconferencias el que más peso tuvo desde el punto de vista de la participación del personal (representó el 26.9%), con lo que además se cumplen de modo efectivo los requerimientos que ha formulado el Consejo Superior del Poder Judicial en el artículo XI de la sesión n°. 83-18, celebrada el 20 de setiembre del 2018.
- Se continuó con el proceso de fortalecimiento de las estrategias alternativas para facilitar el acceso a la capacitación, a saber, cápsulas informativas, realización de videoconferencias y cursos regionales.
- Las mujeres han tenido un acceso muy efectivo y oportuno a la capacitación en la Defensa Pública, de hecho, tal como lo muestran las tablas y los gráficos que constan supra, su participación durante el 2019 superó en un 26% a la de los varones.
- En el año 2019 se reforzaron alianzas y se proyectó de manera relevante a la UCDP tanto nacional como internacionalmente.
- Las calificaciones de reacción y satisfacción otorgadas a las actividades de capacitación durante el 2019 resultaron satisfactorias, incluso, fueron las mejores desde el punto de vista cuantitativo de los últimos 5 años.
- En un sentido similar al punto anterior, en el 2019 se elevaron considerablemente las respuestas positivas desde el punto de vista cualitativo, que el personal ofreció con respecto a los servicios de la UCDP y que quedó constando en los DNC, acercándose al mejor registro en este rubro, que data del 2016.
- Otro hito de relevancia acaecido en el 2019, es que fue en este año en el que se capacitó a una mayor cantidad de personas desde el punto de vista neto, dicho en otras palabras, fue en 2019 donde una mayor cantidad de personas asistió, al menos, a una actividad formativa.

Ahora bien, a pesar de los avances y los logros, claramente se ciernen sobre la UCDP importantes desafíos con miras al futuro, los cuales pueden resumirse de la siguiente manera:

- Cumplir con los objetivos propuestos y mejorar los datos estadísticos, siendo, aún, la unidad de capacitación más pequeña (en cuanto a plazas se refiere) entre sus pares dentro del Poder Judicial.

- Finalizar los proyectos relacionados con los manuales y los diseños de cursos para el incipiente programa de formación inicial para el área social.
- Avanzar y culminar con el desarrollo de los cursos virtuales de “Teoría del caso y argumentación jurídica” y “Monitoreo de Derechos Humanos en centros de detención”, que se están trabajando de manera conjunta con el Departamento de Gestión Humana.
- Cumplir con los requerimientos necesarios que establece la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales para lograr la acreditación del programa de formación inicial.
- Dar una cobertura eficiente a las necesidades de capacitación del personal, a pesar de que en la mayoría de las ocasiones, la asignación de competencias a la Defensa Pública por parte de la Asamblea Legislativa mediante nueva normativa, no tiene aparejado un respectivo contenido presupuestario.
- Construir una nueva estrategia de capacitación, en concordancia con lo estipulado en el Plan Estratégico Institucional 2019-2024 la cual inició en este periodo y seguirá en el 2020.
- Ofrecer un servicio eficiente a un personal que crece cada vez más en cantidad, con una infraestructura sumamente limitada (únicamente se dispone de un aula con capacidad para 35 personas en el edificio de la Defensa Pública de San José y su equipamiento es considerablemente antiguo).
- Implementar procesos de evaluación de la efectividad de las actividades de capacitación, de acuerdo con el modelo aprobado por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial.