

PROCESO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

INFORME DE LABORES 2024

ENERO, 2025

FO-708-10/Versión 1

Conocer es avanzar...



ÍNDICE

1.- Actividades formativas	3
2.- Plan Remedial del Programa de Formación Inicial.....	4
3.- Especialistas en contenido	5
4.- Proyectos especiales.....	8
5.- Programa de investigación y docencia	10
6.- Ejecución presupuesto becas	11
7.- PEI 2019-2024: Implementación de la Estrategia de Capacitación.....	15
8.- Evaluación de la efectividad de la capacitación	35



San José, 27 de enero de 2025

Oficio 007-PGC-DP-2025

Señores y señoras

Consejo Directivo de la Escuela Judicial

Poder Judicial

Presente

Estimados señores y estimadas señoras:

Reciban un cordial saludo. De conformidad con la solicitud cursada mediante oficio N° 027-CD/EJ-2024 del 20 de diciembre de 2024, notificado por medio de correo electrónico, por la secretaría del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, el Proceso de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública rinde el presente informe de labores de capacitación correspondiente al año 2024.

1.- ACTIVIDADES FORMATIVAS

Durante el año 2024, el Proceso de Gestión de Conocimiento, desarrolló 93 actividades académicas dentro de los siguientes programas:

Etiquetas de fila	Cantidad de actividades	Femenino	Masculino	Total general
Actualización	7	492	254	746
Ejes Transversales	39	308	163	471
Especialización	9	102	50	152



Formación Inicial	22	39	42	81
Nivelación	1	83	57	140
Proyectos especiales	7	57	22	79
Regional	39	12	6	18
Total general		1093	595	1688

En total se generaron 1688 cupos de participación en los programas ordinarios (no contempla “Proyectos Especiales”), de los cuales 808 corresponden al total de personas funcionarias que al menos asistieron a una capacitación, de una población de 911 personas funcionarias. Lo anterior, representa que el PGC-DP impactó al 88,70% del total del funcionariado con al menos una capacitación durante el año 2024.

2.- PLAN REMEDIAL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN INICIAL

El Proceso de Gestión del Conocimiento finalizó en el año 2024 la implementación del Plan Remedial referido al Programa de Formación Inicial para persona defensoras públicas en materia penal. Lo anterior, con el fin de abarcar a la totalidad de personas defensoras públicas que por alguna razón no han concluido con dicho programa. Por medio de la modalidad virtual y autogestionada, en el año 2024 se lograron graduar 23 personas funcionarias que, por alguna razón justificada, no habían podido hacerlo con anterioridad.

Al momento de presentación de este informe quedan rezagadas 34 personas funcionarias que deben concluir algunos módulos del PFI. Sin embargo, se tomó la decisión ejecutiva de no continuar con el Plan Remedial, sino que hacerles



convocatorias específicas a dichas personas para que concluyan su formación, junto con las siguientes promociones. Actualmente, inició el proceso la Generación XIII del Programa de Formación Inicial.

3.- ESPECIALISTAS EN CONTENIDO

En el año 2024 el Proceso de Gestión del Conocimiento utilizó el presupuesto destinado a especialistas de contenido en: 1) Rediseño del Programa de Formación Inicial (ampliación a todas las materias) y actualización de la Macroprogramación; 2) Modernización del Programa de Especialización de la Defensa Pública; 3) Manual para personas administrativas de la Defensa Pública y 4) la redacción de la Memoria del Encuentro AIDEF.

Cabe destacar que el Proyecto de Rediseño del Curso de Formación Inicial, no solo busca la implementación de la modalidad virtual, asincrónica y autogestionada, sino que, se pretende ampliar dicha formación para todas las personas defensoras públicas en todas las materias, por lo que se ha proyectado incluir la materia agraria, disciplinario, contencioso administrativa y laboral. Además, se ha proyectado para el mediano plazo, incluir las materias penales especializadas, tales como ejecución de la pena, penal juvenil, justicia restaurativa, delitos funcionales, impugnaciones y revisiones.



Proyecto	Recurso requerido	Objetivo específico
Proyecto de Rediseño del Programa de Formación Inicial (ampliación a todas las materias)	Una persona defensora pública penal	Diseño de un curso virtual y autoformativo, en la plataforma Moodle, sobre Disponibilidad Penal*
	Una persona defensora pública de pensiones alimentarias	Diseño de un curso virtual y autoformativo, en la plataforma Moodle, sobre Técnicas de litigio en materia de pensiones alimentarias y familia. Se incluye la redacción de un manual.
	Una persona defensora pública de agrario	Diseño de un curso virtual y autoformativo, en la plataforma Moodle, sobre Procesal Agrario
Modernización del Programa de Especialización de la Defensa Pública	Una persona defensora pública especialista en ejecución penal.	Diseño de un curso virtual y autoformativo, en la plataforma Moodle, sobre Ejecución de la Pena.
	Una persona defensora pública especialista en penal juvenil.	Diseño de un curso virtual y autoformativo, en la plataforma Moodle, sobre Penal Juvenil.



	Una persona defensora pública especialista en justicia restaurativa.	Diseño de un curso virtual y autoformativo, en la plataforma Moodle, sobre Justicia Restaurativa.
Manual para personas administrativas de la Defensa Pública	Una persona profesional en Administración.	Redacción de un manual en donde se expliquen las funciones, los valores y deberes institucionales.
Memoria de Encuentro AIDEF	Una persona defensora pública	Transcripción de Encuentro AIDEF
	1 persona defensora pública con conocimiento en métodos de enseñanza	Macroprogramación del Programa de Formación Inicial (rediseño y ampliación). Acompañamiento a las personas especialistas en contenido en el diseño curricular e incorporar los cursos en la plataforma Moodle.



4.- PROYECTOS ESPECIALES

Durante el 2024 el Proceso de Gestión de Conocimiento coadyuvó, organizó y ejecutó nueve proyectos especiales, a saber:

1. El 21 de febrero de 2024 se desarrolló la Apertura oficial del año académico de la Defensa Pública, actividad en la cual se presentó al público el “Manual para personas defensoras públicas en materia de pensiones alimentarias y familia”, en el cual se explica la Reforma Procesal de Familia y se dictó la conferencia magistral sobre la entrada en vigencia del Código Procesal de Familia.
2. Se continuó con la implementación del curso “Salud Mental para la Defensa Pública” en colaboración con el Hospital Nacional de Salud Mental, quien nos proporcionó a la persona facilitadora Dra. Gina García Zúñiga, enfermera especialista en salud mental, los días 5 marzo, 02 abril, 07 mayo, 04 junio, 02 julio, 07 agosto, 05 setiembre, 08 octubre, 05 noviembre y 03 diciembre 2024. Se trataron los siguientes temas: manejo del tiempo; ansiedad; regulación de las emociones; tristeza y depresión; higiene del sueño; salud mental y enfoque positivo; estilos de vida saludable; cuidando mi huésped principal: Yo; niños disfrazados de adultos; expresión corporal; comunicación no verbal; el poder de la palabra; asertividad; resiliencia; empatía; tolerancia a la frustración; fatiga crónica; enojo crónico; buenas relaciones familiares; buenas relaciones interpersonales; buenas relaciones laborales; límites en los hijos e hijas: indispensable para formar adultos felices y cambios y brechas generacionales.



3. El 21 de marzo de 2024 se presentó la 2da Edición de la Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Defensa Pública, con la conferencia magistral sobre “Derecho Humano al Salario Mínimo”.
4. Las Jornadas Críticas de Política Criminal, ejecutadas los días 03, 10, 17 y 24 de mayo 2024, por medio de la plataforma Teams. En esta se trataron temas de actualidad, tales como: reformas al Código Penal y Procesal Penal y reformas a la ejecución de la pena.
5. El Congreso de Agrario se realizó los días 6 y 7 de junio de 2024, en conmemoración de los 30° aniversario del establecimiento formal de la Unidad Agraria de la Defensa Pública. En este se desarrollaron los siguientes temas: la nueva competencia agraria material, genérica y específica de los Tribunales Agrarios, a la luz del Código Procesal Agrario; Actividad procesal probatoria en el proceso agrario; Actividad procesal impugnatoria en el Código Procesal Agrario; así como Desafíos y necesidades de los profesionales en derecho frente al Código Procesal Agrario; entre otros, además de la presentación del libro: Manual de formación inicial en materia iusagraria.
6. El 28 de agosto de 2024 se presentó el libro: "Manual para las personas abogadas de asistencia social que tramitan ejecuciones desentencias líquidas y exigibles en materia laboral". El magistrado de la Sala Segunda de la Corte, Jorge Olaso Álvarez, hizo un análisis de cada uno de los temas que aborda el manual, el cual calificó como una obra trascendental, ya que brinda elementos para que la jurisdicción laboral mejore de forma integral, desde la visión de una persona que tiene mucha experiencia en la materia ejecución en asistencia laboral como loes el autor.



7. El curso de Formación de personas formadoras, ejecutado los días 03, 10, 17 y 24 setiembre 2024, con la colaboración de la Universidad Estatal a Distancia, en el cual se capacitó a 18 personas facilitadoras de la Defensa Pública, quienes fungen como facilitadoras de cursos, talleres o módulos formativos.
8. Se organizó el X Congreso de la AIDDEF el día 24 de octubre de 2024, en el auditorio Pablo Casafont del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. Para dicho congreso contamos con la participación de delegaciones internacionales de las defensas públicas de las Américas. Se trataron temas tales como: Pluralismo Jurídico; Empresas, Derechos Humanos y Estado de Derecho; Movilidad Humana en las Américas y Mujeres privadas de libertad en las Américas.
9. Actividad de clausura del año académico en la Defensa Pública, en la cual se realizó la graduación del Programa de Formación Inicial, Plan Remedial, en la cual participaron 24 personas graduandas.

De manera que, entre las actividades académicas y los proyectos especiales se realizaron en total cien acciones formativas.

5.- PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

En el año 2024 el Proceso de Gestión de Conocimiento diseño y distribuyó trece objetos de aprendizaje sobre: Reforma al Procedimiento Expedito de Flagrancia; Reglamento del Programa de Bienestar y Salud; Circular 24-2024 sobre el uso de la Agenda Cronos de en la Unidad de Pensiones Alimentarias y Familia; Acoso Sexual Callejero; Ambientes Laborales Saludables; Peritaje Cultural en



materia indígena; Lenguaje inclusivo; trámites que realiza el PGC-DP; Política de igualdad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial; Espectro Autista; Ley de Protección de Denunciantes y Testigos de Corrupción; Reglamento para el Tratamiento de Datos Personal y sobre la Ley para la conciliación de la vida familiar y personal.

Se divulgó un boletín anual y cuatro trimestrales sobre jurisprudencia relevante para el desempeño de las labores de la persona defensora pública, en relación con las diferentes materias que se asumen.

Sumado a ello, se editaron los libros y manuales: 2da Edición de la Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social; Manual para personas defensoras públicas en materia de pensiones alimentarias y familia; Memoria Congreso AIDDEF 2023 y el Manual para las personas abogadas de asistencia social que tramitan ejecuciones de sentencia líquidas y exigibles en materia laboral.

6.- EJECUCIÓN PRESUPUESTO BECAS

Según acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 032-2023 celebrada el 19 de abril de 2023, artículo XXVI, para el año 2024 se aprobó un monto de ₡4.754.275,00 en la subpartida 060201 (Becas a funcionarios) del programa presupuestario 930 (Defensa Pública). De los cuales, se lograron ejecutar un total de ₡4.055.364,08, representando un 85,30%. Este porcentaje sucedió por la drástica disminución del tipo de cambio proyectado.



PROGRAMA 930 -DEFENSA PÚBLICA-					Oficina ejecutora del gasto: 32 Jefatura de la Defensa Pública		
Postgrado	Universidad	Cantidad	PRESUPUESTO APROBADO 2024	Observaciones	PENDIENTE DE EJECUTAR	EJECUTADO	DISPONIBLE DEL PRESUPUESTO APROBADO
Especialización en Gestión de Proyectos Públicos	The George Washington University, School of Business	1	1.600.000,00	<p>BECAS PARCIALES</p> <p>Dos becas parciales por un monto de 800.000,00 colones cada una, la persona seleccionada deberá cubrir el remanente del costo total.</p> <p>Duración: 3 meses y medio (matrícula abierta todo el año, por ser autogestionada)</p> <p>Costo total: \$1.480 + 2% IVA = \$1.509,06 dólares (TC= 695,66)</p> <p>Equivalente en colones= 1.049.792,67</p> <p>NOTA: En sesión de Consejo Superior No. 50-2024 celebrada el 13/06/2024, Art. LXXV, se acordó disminuir la cantidad de becas de 2 a 1 debido a que solo hubo una persona interesada en participar y trasladar los recursos</p>	₡-	₡789.374,20	₡110.625,80



				<p>a la Especialidad en Habilidades Gerenciales de ADEN. Asimismo, se modificó el beneficio a una beca completa.</p> <p>NOTA: El monto es menor debido al tipo de cambio</p>			
Especialización en Habilidades Gerenciales	The George Washington University, School of Business	1	800.000,00	<p>BECA COMPLETA Dos becas completas. Duración: 3 meses y medio (matrícula abierta todo el año, por ser autogestionada) Costo total: \$1.480 + 2% IVA = \$1.509,06 dólares (TC= 575) Equivalente en colones= 867.709,50</p> <p>NOTA: En sesión de Consejo Superior No. 50-2024 celebrada el 13/06/2024, Art. LXXV, se acordó aumentar la cantidad de becas de 1 a 2 y</p>	€-	€1.225.989,88	€509.429,12



				<p>modificar el beneficio a becas completas. En proceso de formalización de contratos.</p> <p>NOTA: En proceso de formalización de contratos.</p>			
Diploma de experto en La prueba testifical desde el razonamiento probatorio y la psicología del testimonio	Universidad de Girona	1	0,00	<p>En sesión de Consejo Superior No. 13-2024 celebrada el 20/02/2024, Art. LXXI, se aprueba otorgar "Tres becas totales por un monto de 1250€ cada una (equivalente a 680.000,00 colones). La persona seleccionada deberá cubrir cualquier remanente por variación del tipo de cambio del costo total y demás gastos asociados."</p>	€-	€2.040.000,00	€-
MONTO TOTAL PRESUPUESTADO		4	4.754.275,00		€-	€4.055.364,08	€698.910,92



7.- PEI 2019-2024: IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN

Para este año 2024 se dio conclusión al proyecto estratégico de la Defensa Pública “Estrategia de Capacitación”. Como dato de interés, se realizaron las “redes dinámicas de colaboración” con cada una de las siete regiones en las que está administrativamente dividida la Defensa Pública, a saber: San José y Puntarenas, Goicoechea y Periferias, Guanacaste, Limón, Zona Sur, Heredia - Cartago y Alajuela. En esta misma línea, el Proceso de Gestión del Conocimiento obtuvo los sellos de calidad de justicia “Gestión Documental” y “Gestión de Procesos”.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con la información más importante de las tareas estratégicas realizadas y las oportunidades de mejora para el PEI 2025 - 2030:

Tareas	Producto esperado	Producto obtenido	Aspectos de mejora para 2025-2030
Objetivo estratégico N°1: Concretar las políticas de capacitación			
1. Recopilación de las circulares, lineamientos ya contemplados	Portafolio de documentos	Se generó en la base documental una carpeta con las normas propias de capacitación en el Poder Judicial.	
2. Revisión de la normativa vigente para su	Taller	Se desarrolló un taller.	



análisis y adaptación.			
3. Incorporación de otras regulaciones en el uso de la virtualidad y en el área de becas (nuevas acciones).	Documento circular	Se redactó la circular 02-2022 de la Dirección de la Defensa Pública.	Se deberá desarrollar un taller para evaluar la eficacia de la circular y, a partir de hallazgos, determinar su modificación.
4. Realización de campañas de divulgación de los lineamientos.	Podcasts Video Infografía	Se desarrolló una campaña de difusión con un objeto de aprendizaje. Se realizó una sesión de comunicación con las personas coordinadoras y supervisoras. Se implementó que en todas las convocatorias a las actividades formativas se adjunta la circular 02-2022.	



Objetivo estratégico N°2: Orientar la gestión y logística de la capacitación			
1. Participación en el proceso de acreditación (sello de procesos de GICA)	Cumplimiento de las etapas de la acreditación.	En noviembre de 2024 se obtuvieron los sellos Documental y Procesos de GICA.	Se deberá iniciar el proceso para obtener el sello de Gestión Organizacional para enero 2025 y, con ello, ganar la acreditación general.
2. Ejecución de las directrices resultantes del informe del Departamento de planificación, instancia que llevó a cabo el estudio	Reuniones de equipo	Se envió informe en donde se indicó que se han cumplido el 100% de las acciones que le corresponden al PGC-DP. Se está a la espera de la respuesta.	Dar el seguimiento debido para que las recomendaciones se incorporen como prácticas permanentes en la oficina.
3. Replanteamiento de la misión y visión del Proceso de	Taller	Se ha establecido una misión y visión del PGC-DP. Se ha incluido en la página de internet de la Defensa Pública.	Proceder a revisar la misión y visión, para incorporarla en la documentación oficial y en la



gestión del conocimiento.			página de internet de la Defensa Pública.
4. Conocimiento y utilización de herramientas para la organización de las tareas del PGC.	Talleres	Como parte de las tareas de las etapas de acreditación en el sello de Procesos, se incorporaron anualmente talleres para el adecuado uso de las herramientas para la organización de la oficina y se generaron las alertas con órganos de control y decisión para mejorar los aspectos tecnológicos del PGC-DP.	Reiterar con los órganos técnicos, así como los de control y decisión las necesidades de mejora en los aspectos tecnológicos del PGC-DP.
5. Ejecución de actividades de integración con el empleo de recursos que favorezcan la	Talleres	Se realizan doce reuniones de equipo anuales, una por mes, en donde se tratan todos los temas de gestión y mejora del	Implementar las “encerronas” (talleres estructurados con metodología de innovación), para



identidad con el equipo.		equipo, asimismo, se genera un espacio para integración y liderazgo. En el último mes del año, se hace un taller de finalización en donde se busca la creación de identidad de grupo.	gestionar los cambios y generar nuevas oportunidades de mejora en el equipo.
Objetivo estratégico N°3: Precisar el destino de la capacitación			
1. Facilitación de la lista de personas participantes en la actividad formativa, con el detalle de la zona, su puesto profesional, etc. a la persona facilitadora, antes que ejecute la formación.	Documento explicativo con un formato definido, formalizado, con detalles de la población por capacitar.	Se ha establecido como directriz, que la persona encargada del curso le haga llegar a la persona facilitadora de previo a la acción formativa, la lista de inscripción. Inclusive, con dicha información se debe tomar la decisión de mantener, reformar o, en casos extremos, suspender la realización de la actividad formativa.	Establecer un documento con formato e incluir en la base documental en el que conste que dicha información definitivamente se trasladó a la persona facilitadora.



<p>2. Designación de una persona responsable de construir y actualizar los registros de la población meta con los requerimientos necesarios y de interés para el Proceso.</p>	<p>Oficio de comunicación</p>	<p>Con la creación de la base de datos, se estableció que cada persona encargada de curso deberá completar la información que se requiere y mantenerla actualizada. La tarea de verificar los datos se asignó a la asistente administrativa 3.</p>	
<p>3. Establecimiento de los incentivos que se pueden otorgar a las personas participantes (reconocimientos, comunicados, certificados, otros).</p>	<p>Plan de incentivos</p>	<p>Se generó el Plan de Incentivos y se incluyó en la carpeta de la base documental.</p>	<p>Informar a la Dirección del Plan de Incentivos. Incorporar los incentivos a la directriz general.</p>
<p>4. Generación de una base de datos</p>	<p>Reunión de equipo,</p>	<p>Se utilizan los indicadores, que a su</p>	<p>Generar los espacios de</p>



de la población de la Defensa Pública con base en la información que ya posee la Unidad de nombramientos e incorporación de los indicadores que sean de interés del Proceso de gestión del conocimiento.	definición de indicadores y base de datos	vez fueron solicitados en el informe de Planificación aprobado por el Consejo Superior. La base de datos se encuentra integrada en la base documental.	discusión con la Escuela Judicial para que dicha información se genere automáticamente por medio del SIGECAP.
5. Construcción de los diagnósticos de necesidades de capacitación y de los planes de capacitación con base en las poblaciones establecidas en la Estrategia.	Instrumentos y técnicas de recopilación de información. Documentos: plan de capacitación y manual descriptivo del proceso de	Se tiene un diagnóstico de necesidades construido con validez hasta el año 2026.	Generar un manual de procedimiento para la tarea de diagnosticar las necesidades que incorpore la capacitación permanente y la actualización.



	inventario de necesidades de capacitación y del plan de capacitación		
Objetivo estratégico N°4: Describir la metodología de la capacitación			
1. Diseño de guías de trabajo para los grupos focales que se vayan conformando.	Documento descriptor	Se diseñaron en su momento.	
2. Establecimiento de una calendarización para programar las encuestas y los grupos focales. En ambos procesos, se deberán seguir los momentos reflexivos	Programación de acciones	Se programaron para los años 2022 y 2023.	



contenidos en la Estrategia.			
3. Reformulación de las plantillas del diseño curricular de las actividades académicas y realización de una guía para las personas facilitadoras.	Documento	Se reformularon las plantillas. Se generaron las guías para las personas facilitadoras.	Se deben estandarizar desde el planteamiento operativo y el diagnóstico de necesidades, las capacitaciones complejas que requieran de guía para la persona participante.
4. Revisión del estado actual de cursos que se cuentan en Moodle.	Documento informativo del estado	El informe se encuentra incorporado en la base documental.	Revisar el estado de los cursos de la plataforma Moodle con una periodicidad no mayor a dos años.
5. Formulación de las modalidades de capacitación que empleará el	Documento	El informe se encuentra incorporado en la base documental. Se emplean a su vez los	



<p>Proceso de gestión, de manera que sirva de base al equipo y a las personas facilitadoras.</p>		<p>Lineamientos orientadores de los procesos metodológicos y evaluativos de las actividades y programas formativos, aprobados por el Consejo Directivo en el año 2023.</p>	
<p>6. Elaboración de un banco de recursos innovadores para nutrir el desarrollo de las actividades académicas, de manera que sirvan de base al equipo y a las personas facilitadoras.</p>	<p>Sistema tecnológico Manual</p>	<p>El informe se encuentra incorporado en la base documental.</p>	<p>Generar un espacio virtual en el cual las personas facilitadoras puedan acceder para conocer los recursos innovadores para nutrir el desarrollo de las actividades académicas.</p>



<p>7. Diseño de ofertas de cursos más atractivos, tanto para la comunicación interna como para la publicación en la página web.</p>	<p>Plantillas innovadoras</p>	<p>Actualmente el PGC-DP utiliza las plantillas aprobadas.</p>	<p>Rediseñar las plantillas con una periodicidad de al menos cada dos años.</p>
<p>8. Construcción bianual del Plan de Capacitación con la incorporación de sus componentes y aspectos necesarios, mediante un proceso de construcción participativa.</p>	<p>Documento</p>	<p>Los planes de capacitación se construyen con la periodicidad exigida por el Consejo Directivo. Sin embargo, los programas se integran con visualización plurianual, actualmente en el Programa de Formación Inicial y el curso de Formación de Personas Formadoras.</p>	<p>Incrementar la cantidad de cursos y programas que se calendarizan de forma plurianual. Generar un lineamiento de la tarea de formulación del plan de capacitación.</p>



9. Definición de la modalidad en la que se desarrollará el perfil de entrada y de salida en los cursos respectivos.	Documento	Se desarrolló un taller para generar conciencia en el equipo. Se implementó en las plantillas de diseño curricular.	Incorporar en la evaluación de los cursos el verificar que el perfil de salida se cumpla.
10. Establecimiento de la codificación de los cursos y su ordenamiento, según cada área.	Listas	La codificación se integra de forma manual pero estandarizada en la base de datos que se encuentra en la base documental. Una vez que se implemente el SIGECAP la codificación será automática.	
11. Publicación del plan de capacitación en la página de la Defensa Pública y en otros medios.	Comunicado Publicación digital	Desde el año 2024 se publica el plan una vez que ha sido aprobado por el Consejo Superior. Actualmente, se mantiene la práctica	



		de comunicar el plan de capacitación una vez que ha sido aprobado por el Consejo Directivo	
12. Realización del inventario de necesidades (ficha consignada en la Estrategia) de capacitación, se ejecutará con la red dinámica de colaboración, conformada por las personas coordinadoras de oficina o de materia y al menos, tres personas del PGC.	Sesiones de trabajo	Se realizaron visitas a las regiones con una actividad presencial. Región I Circuito Judicial San José y Puntarenas (14/07/2022); San José y Periferia (18/08/2022); Cartago y Heredia (22/09/2022); Alajuela (26/01/2023); Guanacaste (16/03/2023); Zona Atlántica (18/05/2023); Zona Sur (13/07/2023).	Generar un lineamiento de diagnóstico de necesidades de capacitación en la que se realice de forma participativa y dinámica, con actividades presenciales en las regiones y con participación de todas las poblaciones de la Defensa Pública. La periodicidad debe ser de al menos cuatro años.



Objetivo estratégico N°5: Fortalecer el equipo facilitador de la capacitación

<p>1. Reestructuración de la base de datos de personas facilitadoras, establecida en el Registro de oportunidades de mejora, a cargo de las personas ahí estipuladas y nutrirlo de acuerdo con lo planteado en la Estrategia.</p>	<p>Documento: registro</p>	<p>Se tiene una nueva base de datos.</p>	<p>Generar al menos una vez por año, en el primer trimestre, un llamado a toda la población del Poder Judicial que deseen ser parte del equipo facilitador de la Defensa Pública.</p>
<p>2. Establecimiento de los incentivos que se pueden otorgar a las personas facilitadoras (reconocimientos públicos,</p>	<p>Plan de incentivos</p>	<p>El Plan de incentivos se encuentra en la base documental.</p>	<p>Incorporar el plan de incentivos en la nueva formulación de la directriz general de la capacitación en la Defensa Pública.</p>



certificados, otros).			
3. Determinación de las falencias en capacitación en las personas facilitadoras (temas tecnológicos y pedagógicos) que pueden ser solventadas por el PGC.	Encuesta	Se encuentra el resultado en la base documental.	Incorporar en el lineamiento para el diagnóstico de necesidades un espacio para determinar las falencias de las personas facilitadoras de la Defensa Pública.
4. Envío de un comunicado a todo el personal, con el fin de que presenten su oferta (según los parámetros establecidos) como personas facilitadoras, sus atestados y áreas de interés, para	Infografía	Se diseñó y comunicó.	Generar al menos una vez por año, en el primer trimestre, un llamado a toda la población del Poder Judicial que deseen ser parte del equipo facilitador de la Defensa Pública.



contar con registros de posibles personas a capacitar y a tomar en cuenta como facilitadoras y facilitadores.			
5. Elaboración de registros de personas proveedoras (personas facilitadoras externas y por áreas) que puedan ser contactadas para posibles capacitaciones y comunicarlo a las autoridades administrativas para su	Documento	El documento se encuentra en la base documental.	Revisar de forma integral con una periodicidad anual el registros de personas proveedoras.



incorporación presupuestaria.			
Objetivo estratégico N°6: Desarrollar el análisis y evaluación de las actividades de capacitación			
1. Estudio de la evaluación de satisfacción que actualmente se emplea para determinar si el contenido se mantiene o se adapta.	Reunión de equipo Instrumento de evaluación	Se diseñó un instrumento específico para las capacitaciones autoformativas. Se decidió mantener el existe para las otras capacitaciones.	Programar con una periodicidad bianual una reunión de equipo con el fin de determinar si existe necesidad de actualizar las evaluaciones.
2. Aplicación del Modelo de evaluación de la efectividad de las actividades formativas en la totalidad de los cursos que integran el Programa de formación inicial.	Instrumentos evaluativos. personas participantes, facilitadoras y supervisoras	Se diseñaron todos los instrumentos. Para el nivel 4 se requiere de participación de las jefaturas, lo cual no fue posible.	Incorporar a la directriz general de capacitación de la Defensa Pública la obligación de las personas supervisoras de utilizar los instrumentos de evaluación de la efectividad para



			los cursos determinados y las personas seleccionadas por el PGC-DP.
3. Ejecución de la red dinámica de colaboración con las personas supervisoras para la evaluación de los resultados de la capacitación en áreas específicas y determinar así, la viabilidad de las temáticas en su desempeño.	Sesiones de trabajo	Se ejecutaron, en el año 2024, seis actividades sincrónicas con las regiones de San José – Puntarenas; San José Periferia y Guadalupe; Cartago – Heredia; Limón; Zona Sur y, por último, Alajuela – Zona Norte. Con la región Guanacaste se requirió realizar la actividad de manera asincrónica. El informe de la actividad se incorporó en la base documental.	Mantener con una periodicidad de -al menos- dos años una actividad de evaluación, dinámica y participativa, con las diferentes regiones, que involucre a todas las poblaciones de la Defensa Pública.

Objetivo estratégico N°7: Planificar la gestión del presupuesto de capacitación

1. Solicitud anual del presupuesto con el que se	Documento: oficio	Se ha establecido la práctica en los primeros días del mes	Establecer un lineamiento para la tarea de
--	-------------------	--	--



<p>cuenta en el Proceso de gestión del conocimiento y el destino y posibilidades de ejecución.</p>		<p>de diciembre de cada año, que la supervisión de revisar el Presupuesto Anual debidamente aprobado por la Asamblea Legislativa para la partida 10701 de la Defensa Pública.</p>	<p>presupuestar del PGC-DP, en la cual se incluya la obligación de revisar la Ley de Presupuesto Ordinario del año siguiente, que se publica en La Gaceta los primeros días de los meses de diciembre de cada año.</p>
<p>2. Establecimiento de un presupuesto anual ante la Administración de la Defensa Pública con todas las necesidades expuestas en la estrategia, hasta</p>	<p>Documento: solicitud de necesidades por año</p>	<p>En la segunda quincena del mes de diciembre de cada año se envía un correo electrónico a la Administración de la Defensa Pública con el planteamiento del uso de los recursos, previa autorización de la Dirección.</p>	<p>Establecer un lineamiento para la tarea de presupuestar del PGC-DP, en la cual se incluya la obligación de, previa consulta con la Dirección, establecer un presupuesto</p>



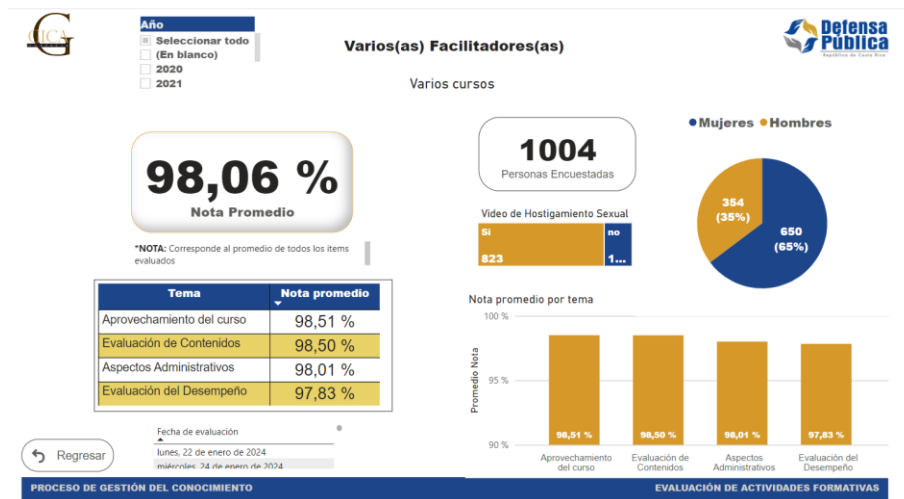
<p>el vencimiento del plazo de ejecución.</p>			<p>anual que debe ser puesto en conocimiento de la Administración en la segunda quincena del mes de diciembre de cada año.</p>
<p>3. Ejecución de un plan de inversión en capacitaciones que refuercen los conocimientos, prácticas tecnológicas y se incorporen otras habilidades que promuevan la innovación y el cambio en el Proceso de gestión del conocimiento.</p>	<p>Documento: requerimientos</p>	<p>En la segunda quincena del mes de diciembre de cada año se envía un correo electrónico a la Administración de la Defensa Pública con el planteamiento del uso de los recursos, previa autorización de la Dirección.</p>	<p>Establecer un lineamiento para la tarea de presupuestar del PGC-DP, en la cual se incluya según el perfil de cada puesto, el cumplimentar los formularios requeridos por la Administración para hacer las respectivas compras.</p>



8.- EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Finalmente se informa que, conforme a las evaluaciones reactivas realizadas, el nivel de satisfacción en relación con la labor que desempeña el Proceso de Gestión de Conocimiento se encuentra con una nota de 98,06%. Lo anterior, ha ido en crecimiento y, cada vez más, la valoración que hace la persona participante de las actividades académicas, así como de las personas facilitadoras ha sido satisfactoria.

En total completaron la encuesta 1004 personas participantes de las actividades formativas, tomando en cuenta que en total fueron 1688 cupos de participación, se tiene una participación del %59,48 del universo. Esto representa que la encuesta con un nivel de confianza del 99%, tiene un margen de error de un 5%. Estos datos se pueden observar en la siguiente imagen:



Agradeciendo su atención a la presente, suscribo cordialmente,

M.Sc. Jorge Arturo Ulloa Cordero
Supervisor a.i. de Capacitación
Defensa Pública

