1495-PLA-PE-2024

Ref. 3302-2023

15 de noviembre de 2024

Lic. Orlando Aguirre Gómez

Presidencia de la Corte

Dr. Luis Guillermo Rivas Loáiciga

Sala Primera

Dra. Iris Rocío Rojas Morales

Sala Primera

Dra. Damaris Vargas Vásquez

Sala Primera

Dr. Jorge Leiva Poveda

Sala Primera

Msc. Carlos Guillermo Zamora Campos

Sala Primera

Msc. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Sala Segunda

Msc. Julia Varela Araya

Sala Segunda

Msc. Jorge Enrique Olaso Álvarez

Sala Segunda

Msc. Roxana Chacón Artavia

Sala Segunda

Lic. Patricia Solano Castro

Sala Tercera

Lic. Jesús Ramírez Quirós

Sala Tercera

Msc. Gerardo Rubén Alfaro Vargas

Sala Tercera

Dra. Sandra Zúñiga Morales

Sala Tercera

Dr. Fernando Castillo Víquez

Sala Constitucional

Dr. Fernando Cruz Castro

Sala Constitucional

Dr. Paul Rueda Leal

Sala Constitucional

Dr. Luis Fernando Salazar Alvarado

Sala Constitucional

Dr. Jorge Araya García

Sala Constitucional

Dra. Anamari Garro Vargas

Sala Constitucional

MSc. Ingrid Hess Herrera

Sala Constitucional

Lic. Gary Bonilla Garro

Integrante del Consejo Superior

Licda. Sandra Pizarro Gutiérrez

Integrante del Consejo Superior

Licda. Siria Carmona Castro

Integrante del Consejo Superior

Doctora Ana Isabel Orozco Álvarez

Integrante del Consejo Superior y Comité de Planeación Estratégica

Máster Roger Mata Brenes, Director a. i.

Despacho de la Presidencia e integrante Comité de Planeación Estratégica

Máster Rodrigo Campos Hidalgo

Director Jurídico e integrante Comité de Planeación Estratégica

Máster Ana Eugenia Romero Jenkins

Directora Ejecutiva e integrante Comité de Planeación Estratégica

Máster Allan Pow Hing Cordero

Director de Planificación e integrante Comité de Planeación Estratégica

Máster Roxana Arrieta Meléndez

Directora de Gestión Humana e integrante Comité de Planeación Estratégica

Licda. Ericka Monge Quesada, Directora a.i.

Tecnología de Información y Comunicaciones e integrante Comité de Planeación Estratégica

Máster Hugo Hernández Alfaro, Jefe

Oficina de Control Interno e integrante Comité de Planeación Estratégica

Máster Randall Zúñiga López

Director General Organismo de Investigación Judicial

Máster Carlo Israel Díaz Sánchez

Fiscal General de la República

Máster Juan Carlos Pérez Murillo

Director Defensa Pública

Lic. José Angel Peñaranda Chaverri, Coordinador

Servicio de Atención y Protección de Víctimas y Testigos

Licenciada Silvia Navarro Romanini

Secretaría General de la Corte

Estimadas señoras y señores:

Les remito el informe relacionado con la propuesta del **Plan Estratégico Institucional 2025-2030**, suscrito por el Ing. Miguel Mc Calla Vaz, Jefe a.í. del Subproceso Planificación Estratégica.

Este informe responde al acuerdo del Consejo Superior en sesión 102-2023 celebrada el 07 de diciembre de 2023, artículo XLII, que aprueba la actualización del Modelo de Gestión para el Proceso de Planificación Estratégica con perspectiva de riesgos estratégicos del Poder Judicial 2025-2030 y la propuesta del cronograma del proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional 2025-2030.

Así mismo, se informa que producto del diagnóstico situacional, las encuestas, los talleres y sesiones de trabajo programados con el personal judicial de las diferentes instancias, personas usuarias e instituciones; además de los realizados con la Corte Plena, Consejo Superior y Estrato Gerencial; permitió la elaboración de la matriz denominada “**Matriz General del PEI 2025-2030”,** en el cual se contemplan los compromisos de todas las instancias institucionales involucradas en el cumplimiento del nuevo Plan Estratégico Institucional 2025-2030.

Por tanto, se solicita a las partes consultadas que en el caso que sea necesario incluir, modificar o excluir una meta estratégica contactar a las siguientes personas para la respectiva coordinación:

* Ámbito Jurisdiccional: Melissa Mesén Trejos ([mmesent@Poder-Judicial.go.cr](mailto:mmesent@Poder-Judicial.go.cr))
* Ámbito Administrativo: Esteban Ramirez Arce ([eramirezar@Poder-Judicial.go.cr](mailto:eramirezar@Poder-Judicial.go.cr) )
* Organismo de Investigación Judicial: Miguel McCalla Vaz.([mmccalla@Poder-Judicial.go.cr](mailto:mmccalla@Poder-Judicial.go.cr) )
* Ministerio Público: Graciela Lugo Solano (glugo@Poder-Judicial.go.cr)
* Defensa Pública – Dennis Madrigal Quesada ( [dmadrigalq@Poder-Judicial.go.cr](mailto:dmadrigalq@Poder-Judicial.go.cr))
* Otras oficinas Auxiliares de Justicia - Miguel McCalla Vaz. ([mmccalla@Poder-Judicial.go.cr](mailto:mmccalla@Poder-Judicial.go.cr) )

Es por lo anterior, que se les solicita respetuosamente analizar este documento y enviar las observaciones que estimen pertinente en un plazo de 5 días hábiles (según acuerdo del Consejo Superior en la sesión 44-2021, celebrada el 27 de mayo de 2021, artículo L*)*, a partir de la fecha de recepción, con el fin de valorarlas previo a que sea elevado a conocimiento de la Corte Plena. Debe tomar en consideración el criterio de las y los servidores judiciales del despacho a su cargo que están involucrados, para lo cual es conveniente que les compartan estos resultados.

La respuesta debe ser enviada al correo electrónico oficial de la Dirección de Planificación:

[planificacion@poder-judicial.go.cr](mailto:planificacion@poder-judicial.go.cr)

De no recibirse respuesta en el plazo concedido, se entenderá que no se tienen observaciones y se seguirá el trámite indicado en el cuarto párrafo de este oficio.

***Atención de observaciones al informe en consulta***

En virtud de que el informe se envía en consulta, atentamente se requiere que para la remisión de las observaciones se indique lo siguiente: la observación de manera concreta, el número de página y párrafo al cual se refiere, para lo cual se solicita utilizar el siguiente formato:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Página** | **Párrafo** | **Observación concreta** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Este informe constituye una versión preliminar en consulta, no ha sido conocido, ni aprobado por el Consejo Superior o la Corte Plena y según acuerdo del Consejo Superior 95-2019, del 31 de octubre de 2019, artículo XXIII, los documentos son públicos hasta su aprobación, lo anterior, para lo que corresponda.**

**Por último, es importante señalar, que el documento debe estar aprobado en lo que resta de este año 2024, ya que se requiere para iniciar a operar en enero 2025.**

Atentamente,

Allan Pow Hing Cordero

Director de Planificación

Copias:

* Administración Primer Circuito Judicial de San José
* Administración Segundo Circuito Judicial de San José
* Administración Tercer Circuito Judicial de San José
* Administración Primer Circuito Judicial Zona Sur
* Administración Segundo Circuito Judicial Zona Sur (Corredores)
* Administración de Golfito
* Administración de Osa
* Administración Primer Circuito Judicial Alajuela
* Administración Segundo Circuito Judicial Alajuela (San Carlos)
* Administración Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón)
* Administración Grecia
* Administración Circuito Judicial Cartago
* Administración Turrialba
* Administración Circuito Judicial Heredia
* Administración Ciudad Judicial San Joaquín de Flores
* Administración de Sarapiquí
* Administración Primer Circuito Judicial Guanacaste (Liberia)
* Administración Segundo Circuito Judicial Guanacaste (Nicoya)
* Administración Santa Cruz
* Administración Circuito Judicial de Puntarenas
* Administración de Quepos (Aguirre y Parrita)
* Administración Primer Circuito Judicial Zona Atlántica
* Administración Segundo Circuito Judicial Zona Atlántica (Pococí)
* Auditoría Judicial
* Archivo Judicial
* Biblioteca Judicial
* Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional
* Centro de Conciliación del Poder Judicial
* Centro Electrónico de Información Jurisprudencial
* Comisión de la Jurisdicción Agraria
* Comisión de la Jurisdicción Civil
* Comisión de la Jurisdicción Contencioso Administrativa
* Comisión de la Jurisdicción de Familia, Niñez y Adolescencia
* Comisión de la Jurisdicción Laboral
* Comisión de Acceso a la Justicia
* Comisión de la Jurisdicción Penal
* Comisión de Buenas Prácticas
* Comisión de Construcciones
* Comisión de Enlace Corte – OIJ
* Comisión de Ética y Valores
* Comisión de Género
* Comisión de Gestión Ambiental Institucional
* Comisión de Justicia Abierta
* Comisión de Resolución Alterna de Conflictos
* Comisión de Teletrabajo
* Comisión Interinstitucional de Tránsito
* Comisión de Transparencia Institucional
* Comisión Permanente para el Seguimiento de la Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar
* Comisión Monitoreo y Seguimiento de la Ley de penalización de la Violencia contra la Mujer
* Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia
* Consejo Directivo de la Escuela Judicial
* Consejo de Administración Primer Circuito Judicial de San José
* Consejo de Administración Segundo Circuito Judicial de San José
* Consejo de Administración Tercer Circuito Judicial de San José
* Consejo de Administración Primer Circuito Judicial Zona Sur
* Consejo de Administración Segundo Circuito Judicial Zona Sur (Corredores)
* Consejo de Administración Golfito
* Consejo de Administración Primer Circuito Judicial Alajuela
* Consejo de Administración Segundo Circuito Judicial Alajuela (San Carlos)
* Consejo de Administración Tercer Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón)
* Consejo de Administración Grecia
* Consejo de Administración Circuito Judicial Cartago
* Consejo de Administración Turrialba
* Consejo de Administración Circuito Judicial Heredia
* Consejo de Administración Primer Circuito Judicial Guanacaste (Liberia)
* Consejo de Administración Segundo Circuito Judicial Guanacaste (Nicoya)
* Consejo de Administración Santa Cruz
* Consejo de Administración Circuito Judicial de Puntarenas
* Consejo de Administración Quepos (Aguirre y Parrita)
* Consejo de Administración Primer Circuito Judicial Zona Atlántica
* Consejo de Administración Segundo Circuito Judicial Zona Atlántica (Pococí)
* Contraloría de Servicios del Poder Judicial
* Departamento de Artes Gráficas
* Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional
* Departamento de Proveeduría
* Departamento de Seguridad
* Departamento de Servicios Generales
* Departamento de Trabajo Social y Psicología
* Despacho de la Presidencia
* Dirección de Gestión Humana
* Dirección Ejecutiva
* Dirección de Planificación
* Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones
* Dirección Jurídica
* Escuela Judicial
* Inspección Judicial
* Oficina de Atención a la Víctima de Delitos
* Oficina de Control Interno
* Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
* Oficina de Cumplimiento
* Programa de Justicia Restaurativa
* Sala Constitucional
* Sala Primera
* Sala Segunda
* Sala Tercera
* Secretaría Técnica de Ética y Valores
* Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia
* Servicio Nacional de Facilitadoras y Facilitadores Judiciales
* Archivo

Msp

Ref. 3302-2023, 658-2023, 1537-2023, 2848-2023, 2902-2023, 1028-2024, 1526-2024, 1726-2024, 1772-2024, 1803-2024, 2402-2024, 2623-2024, 2731-2024.

#### 15 de noviembre de 2024

Máster

Allan Pow Hing Cordero

Director de Planificación

Estimado señor:

En atención al acuerdo del Consejo Superior en sesión 102-2023 celebrada el 07 de diciembre de 2023, artículo XLII, que aprueba la actualización del Modelo de Gestión para el Proceso de Planificación Estratégica con perspectiva de riesgos estratégicos del Poder Judicial 2025-2030 y la propuesta del cronograma del proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional 2025-2030; le remito el informe preliminar relacionado con la propuesta del Plan Estratégico Institucional 2025-2030.

Atentamente,

Ing. Miguel Mc Calla Vaz, Jefe

Subproceso de Planificación Estratégica



**PLAN ESTRATÉGICO**

**PODER JUDICIAL COSTA RICA**

**2025-2030**

**TABLA DE CONTENIDO**

[PRESENTACIÓN 10](#_Toc177105949)

[RESUMEN EJECUTIVO 11](#_Toc177105950)

[CAPITULO 1: METODOLOGÍA 16](#_Toc177105951)

[1.1. ANTECEDENTES 16](#_Toc177105952)

[1.2. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PEI 2025-2030 18](#_Toc177105953)

[1.3. PRINCIPIOS ORIENTADORES 20](#_Toc177105954)

[CAPÍTULO 2: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL 20](#_Toc177105955)

[CAPÍTULO 3: PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025-2030 22](#_Toc177105956)

[3.1. MARCO FILOSÓFICO 22](#_Toc177105957)

[3.1.1. MISIÓN. 23](#_Toc177105958)

[3.1.2. VISIÓN 27](#_Toc177105959)

[3.1.3. VALORES INSTITUCIONALES. 28](#_Toc177105960)

[3.1.4. EJES TRANSVERSALES. 30](#_Toc177105961)

[3.1.5. POLÍTICAS INSTITUCIONALES 34](#_Toc177105962)

[PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025-2030 36](#_Toc177105963)

[3.1.6. MAPA ESTRATÉGICO 36](#_Toc177105964)

[3.1.7. TEMAS, OBJETIVOS, ACCIONES Y RESULTADOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL. 37](#_Toc177105965)

[3.1.8. MATRIZ GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025-2030 42](#_Toc177105966)

[3.1.9. INICIATIVAS PARA EL PORTAFOLIO INSTITUCIONAL DE PROYECTOS ESTRATEGICOS (PPE) 44](#_Toc177105967)

[CAPÍTULO 4: MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA JUDICIAL 51](#_Toc177105968)

[**4.1.** **SISTEMA DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y SU VINCULACIÓN CON EL SISTEMA PAO** 53](#_Toc177105969)

[CAPÍTULO 5: ANÁLISIS DE RIESGOS, FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO 53](#_Toc177105970)

[5.1. ANÁLISIS DE RIESGOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 53](#_Toc177105971)

[5.2. FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUICIONAL 2019-2024 56](#_Toc177105972)

[CAPÍTULO 6: RECOMENDACIONES 57](#_Toc177105973)

[APÉNDICES 58](#_Toc177105974)

# PRESENTACIÓN

El Plan Estratégico Institucional del Poder Judicial de Costa Rica 2025-2030 es un instrumento de planificación que guía la articulación y el trabajo en equipo del accionar judicial; describe las principales acciones estratégicas que permiten orientar, promover y mejorar los servicios de administración de justicia.

El presente documento está compuesto por cinco capítulos, a saber:

En el **Capítulo 1**, se presenta una breve reseña histórica de la planificación estratégica en la Institución; el acuerdo de aprobación del modelo y el plan de trabajo planteado; así como la descripción de la metodología implementada para cumplir con la formulación del nuevo Plan.

En el **Capítulo 2**, se muestra el detalle del diagnóstico situacional de la institución, que se realizó a partir de la investigación y documentación de información relevante que considera aspectos de índole interno y externo del Poder Judicial.

En el **Capítulo 3**, se incorpora la propuesta del Plan Estratégico Institucional del Poder Judicial 2025-2030. En este capítulo, se visualiza el marco filosófico compuesto por la misión, visión, valores institucionales, ejes transversales y políticas institucionales. Estos son los elementos principales que definen el funcionamiento de la Institución, permeables en todo el proceso de planificación estratégica, el quehacer diario y la toma de decisiones. Además, se presenta el planteamiento del mapa estratégico; compuesto por los temas, objetivos y metas estratégicas, así como el detalle de los indicadores y responsables los compromisos para los próximos seis años.

En el **Capítulo 4,** se detalla el Modelo de Gestión Estratégica Judicial, que define el proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación del plan estratégico; propuesta que se llevará a cabo por medio del uso de las herramientas automatizadas como son los sistemas de formulación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI), el de Planes Anuales Operativos (PAO), el Sistema Integrado de Gestión Administrativa del Poder Judicial (SIGA PJ) y el Portafolio de Proyectos Institucionales que utiliza la plataforma de Microsoft Project.

En el **Capítulo 5,** se detallan los riesgos y los factores críticos de éxito del Plan Estratégico Institucional.

En el **Capítulo 6,** se emiten las recomendaciones finales requeridas para valoración por parte de la Corte Plena.

# CAPITULO 1: METODOLOGÍA.

## ANTECEDENTES.

A partir de la aprobación de la Ley 5525 del 18 de mayo de 1974 denominada “Ley de Planificación Nacional”, el Poder Judicial inició un análisis sobre la necesidad de implementar la planificación y programar las actividades de la institución. En aquel entonces, la institución venía operando según las necesidades y conforme se presentarán los problemas.

La Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos Nº 8131, menciona:

*“Artículo 1°-Ámbito de aplicación. La presente Ley regula el régimen económico-financiero de los órganos y entes administradores o custodios de los fondos públicos. Será aplicable a:*

*a. La Administración Central, constituida por el Poder Ejecutivo y sus dependencias.*

*b. Los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, sus dependencias y órganos auxiliares, sin perjuicio del principio de separación de Poderes estatuido en la Constitución Política.*

*c. La Administración Descentralizada y las empresas públicas del Estado.*

*d. Las universidades estatales, las municipalidades y la Caja Costarricense de Seguro Social, únicamente en cuanto al cumplimiento de los principios establecidos en el título II de esta Ley, en materia de responsabilidades y a proporcionar la información requerida por el Ministerio de Hacienda para sus estudios. En todo lo demás, se les exceptúa de los alcances y la aplicación de esta Ley.*

*(…)”.*

*“Artículo 4- Sujeción al Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública. Todo presupuesto público deberá responder a los planes operativos institucionales anuales, de mediano y largo plazos, adoptados por los jerarcas respectivos, así como a los principios presupuestarios generalmente aceptados; además, deberá contener el financiamiento asegurado para el año fiscal correspondiente, conforme a los criterios definidos en la presente ley. El Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública constituirá el marco global que orientará los planes operativos institucionales, según el nivel de autonomía que corresponda, de conformidad con las disposiciones legales y constitucionales pertinentes."*

*“ARTÍCULO 5.- Principios presupuestarios*

*Para los efectos del artículo anterior, deberán atenderse los siguientes principios presupuestarios:*

*a) Principio de universalidad e integridad. El presupuesto deberá contener, de manera explícita, todos los ingresos y gastos originados en la actividad financiera, que deberán incluirse por su importe íntegro; no podrán atenderse obligaciones mediante la disminución de ingresos por liquidar.*

*b) Principio de gestión financiera. La administración de los recursos financieros del sector público se orientará a los intereses generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficacia y eficiencia, con sometimiento pleno a la ley.*

*c) Principio de equilibrio presupuestario. El presupuesto deberá reflejar el equilibrio entre los ingresos, los egresos y las fuentes de financiamiento.*

*d) Principio de anualidad. El presupuesto regirá durante cada ejercicio económico que irá del 1° de enero al 31 de diciembre.*

*e) Principio de programación. Los presupuestos deberán expresar con claridad los objetivos, las metas y los productos que se pretenden alcanzar, así como los recursos necesarios para cumplirlos, de manera que puedan reflejar el costo.*

*f) Principio de especialidad cuantitativa y cualitativa. Las asignaciones presupuestarias del presupuesto de gastos, con los niveles de detalle aprobados, constituirán el límite máximo de autorizaciones para gastar. No podrán adquirirse compromisos para los cuales no existan saldos presupuestarios disponibles. Tampoco podrán destinarse saldos presupuestarios a una finalidad distinta de la prevista en el presupuesto, de conformidad con los preceptos legales y reglamentarios.*

*g) Principio de publicidad. En aras de la transparencia, el presupuesto debe ser asequible al conocimiento público, por los medios electrónicos y físicos disponibles.”*

*“ARTÍCULO 33.- Inicio del proceso*

*Formalmente, el proceso presupuestario se iniciará con la planificación operativa que cada órgano y entidad debe realizar en concordancia con los planes de mediano y largo plazo, las políticas y los objetivos institucionales definidos para el período, los asuntos coyunturales, la política presupuestaria y los lineamientos que se dicten para el efecto.*

*Las técnicas de programación presupuestaria se definirán mediante el reglamento de esta Ley.”.*

*“ARTÍCULO 34.- Responsable de presentar el anteproyecto*

*El titular de cada ente y órgano incluidos en los incisos a) y b) del artículo 1 será el responsable de presentar el anteproyecto de presupuesto al Ministerio de Hacienda, atendiendo las disposiciones en cuanto a la forma y los plazos que se definan para ese efecto.”.*

Además, la Ley 8292 Ley General de Control Interno, estable:

*“Artículo 1º-Contenido y ámbito de aplicación. Esta Ley establece los criterios mínimos que deberán observar la Contraloría General de la República y los entes u órganos sujetos a su fiscalización, en el establecimiento, funcionamiento, mantenimiento, perfeccionamiento y evaluación de sus sistemas de control interno.”.*

*“Artículo 2º-Definiciones.*

*a) Administración activa: desde el punto de vista funcional, es la función decisoria, ejecutiva, resolutoria, directiva u operativa de la Administración. Desde el punto de vista orgánico es el conjunto de órganos y entes de la función administrativa, que deciden y ejecutan; incluyen al jerarca, como última instancia.*

*b) Establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno: términos utilizados para delimitar la responsabilidad del jerarca o la del titular subordinado sobre el sistema de control interno, en cuanto a instituirlo, darle permanencia y mejorarlo constantemente.*

*c) Jerarca: superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro del órgano o ente, unipersonal o colegiado.*

*d) Titular subordinado: funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.*

*e) Ambiente de control: conjunto de factores del ambiente organizacional que deben establecer y mantener el jerarca, los titulares subordinados y demás funcionarios, para permitir el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa.*

*f) Valoración del riesgo: identificación y análisis de los riesgos que enfrenta la institución, tanto de fuentes internas como externas relevantes para la consecución de los objetivos; deben ser realizados por el jerarca y los titulares subordinados, con el fin de determinar cómo se deben administrar dichos riesgos.*

*g) Actividades de control: políticas y procedimientos que permiten obtener la seguridad de que se llevan a cabo las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República, por los jerarcas y los titulares subordinados para la consecución de los objetivos del sistema de control interno.”.*

*“Artículo 8º-Concepto de sistema de control interno. Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:*

*a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.*

*b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.*

*c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.*

*d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.”*

*“Artículo 10.-Responsabilidad por el sistema de control interno. Serán responsabilidad del jerarca y del titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, será responsabilidad de la administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento.”*

*“Artículo 12.-Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno. En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes:*

*a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo.*

*b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.*

*c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan.*

*d) Asegurarse de que los sistemas de control interno cumplan al menos con las características definidas en el artículo 7 de esta Ley.*

*e) Presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente o el órgano a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la Contraloría General de la República y por los entes y órganos competentes de la administración activa.”.*

El Poder Judicial consciente de implementar procesos de planificación estratégica que contribuyeran a definir planes, programas y proyectos a corto, mediano y largo plazo, además de contribuir con el sistema de control interno; ha desarrollado los siguientes planes estratégicos:

El primer Plan Estratégico Institucional del periodo 2000-2005 fue aprobado por Corte Plena en sesión 16-2000 del 10 de abril del año 2000, artículo III. Dicho plan se encontraba constituido por una Misión y Visión, así como por principios inspiradores, valores y áreas estratégicas de la organización. Las áreas estratégicas que contemplaba este plan fueron:

1. Simplificación y celeridad de los procesos judiciales.
2. Estructura organizacional funcional, horizontal y participativa.
3. Administración del Recurso Humano.
4. Capacitación, especialización y actualización del Recurso Humano.
5. Tecnología de información y telecomunicaciones.
6. Comunicación.
7. Justicia como servicio público de calidad.
8. Fortalecimiento de los Valores Institucionales.
9. Fortalecimiento de la independencia del Poder Judicial y del administrador de justicia.

El segundo Plan Estratégico Institucional del periodo 2007-2012, fue aprobado por la Corte Plena en sesiones de los días 20, 21 y 24 de julio de 2006. En este ejercicio fueron formulados cinco planes; el del Poder Judicial, el Ministerio Público, la Defensa Pública, el Organismo de Investigación Judicial y el de los Circuitos Judiciales. Cada uno de estos planes contaba con misión, visión, un análisis FODA, temas estratégicos, acciones estratégicas, cronograma y responsables. En el caso del Plan Estratégico General (Poder Judicial), se establecieron los siguientes temas estratégicos:

1. Sostenimiento de una tendencia alcista de la carga de trabajo, que, pese al aumento de la eficiencia en la resolución de casos en varias materias, mantiene elevado el retraso judicial que es necesario disminuir.
2. Necesidad de aumentar la eficacia del Poder Judicial como instrumento de justicia y paz social.
3. Fortalecimiento de la gestión del cambio respecto de la reforma judicial.
4. Mejora en el funcionamiento de los órganos de decisión política del Poder Judicial.
5. Mejoramiento del sistema de administración institucional.
6. Definición de modelos de despacho gestión judicial y administrativa de acuerdo con las especificidades de cada jurisdicción.
7. Articulación orgánica y funcional con los órganos auxiliares.
8. Fortalecimiento del proceso general de la planificación institucional.
9. Establecimiento de un sistema integrado de evaluación y rendición de cuentas.
10. Necesidad de consensuar y consolidar la política estratégica de recursos humanos.
11. Establecimiento de una política institucional de comunicación e información.
12. Necesidad de un avance sustantivo en el mejoramiento de la calidad del servicio.
13. Necesidad de institucionalizar operativamente la Política de Equidad de Género.
14. Fortalecimiento de los valores institucionales del conjunto del Poder Judicial.
15. Mejoramiento de la infraestructura del Poder Judicial.

El tercer Plan Estratégico Poder Judicial del periodo 2013-2018, fue aprobado por Corte Plena en sesión 12-14 del 24 de marzo de 2014, artículo XXII. Este plan estuvo compuesto por el Plan Estratégico General del Poder Judicial y se desarrollaron planes estratégicos específicos para el ámbito administrativo, Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial y el Servicio de Atención y Protección de Víctimas y Testigos. Los temas estratégicos generales planteados fueron:

1. Retraso Judicial.
2. Modernización (Innovación) de la Gestión Judicial.
3. Participación Ciudadana.
4. Gestión del Recurso Humano.
5. Comunicación.
6. Transparencia y Rendición de Cuentas.
7. Planificación Institucional.

El cuarto Plan Estratégico Institucional del periodo 2019-2024 fue aprobado por la Corte Plena en sesión 56-18 del 10 de diciembre de 2018, artículo XXIII. Este plan fue construido a partir de tres principios orientadores: *Innovación*, representando por la búsqueda constante de soluciones y mejoras; *Participación*, representando por el involucramiento de la ciudadanía, el personal judicial e instituciones externas del Poder Judicial; y la *Integración*, representando la articulación y trabajo unido del accionar judicial. Los temas estratégicos formulados fueron:

1. Resolución oportuna de conflictos.
2. Confianza y probidad en la justicia.
3. Optimización e innovación de los servicios judiciales.
4. Gestión del personal.
5. Planificación Institucional.

Finalmente, para esta quinta entrega de Plan Estratégico 2025-2030 se presenta la metodología empleada:

## METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PEI 2025-2030.

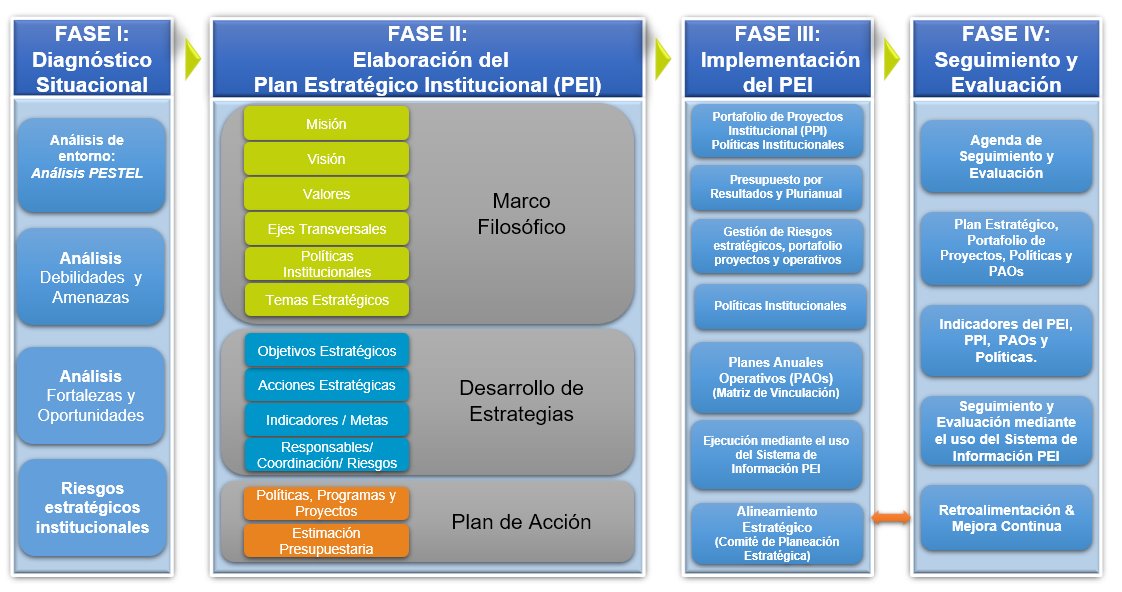
El Consejo Superior en sesión N° 102-2023 celebrada el 07 de diciembre de 2023, artículo XLII, aprobó iniciar con las gestiones correspondientes para la formulación del Plan Estratégico Institucional para el periodo 2025-2030, gestión a cargo de la Dirección de Planificación en coordinación con la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia y su Despacho. Por medio de este acuerdo se aprobó la actualización del Modelo de Gestión para el Proceso de Planificación Estratégica con perspectiva de riesgos estratégicos del Poder Judicial 2025-2030 y se aprobó la propuesta del cronograma de la Fase I (Diagnóstico Situacional).

Posteriormente en sesión de Consejo Superior 41-2024 del 17 de mayo del 2024, artículo LXX, se aprobó el cronograma de la Fase II del Modelo de Gestión Estratégica y se aprobó la ejecución del taller de validación con participación de la Corte Plena, Consejo Superior y Estrato Gerencial.

La metodología abarcó las cuatro fases del Modelo de Gestión para el Proceso de Planificación Estratégica con perspectiva de riesgos estratégicos del Poder Judicial 2025-2030, las cuales se resumen en la siguiente figura:

**Figura** **1**

**Modelo de Gestión para el Proceso de Planificación Estratégica con perspectiva de riesgos estratégicos del Poder Judicial 2025-2030**



***Fuente:*** *Oficio de la Dirección de Planificación 1366-PLA-PE-2023.*

En **la primera fase** “Diagnóstico Situacional”, se realizó una revisión de la situación del servicio público de administración de justicia por medio de la consulta de los siguientes elementos:

1. Análisis de entorno: Análisis PESTEL.
2. Análisis de debilidades y amenazas.
3. Análisis de fortalezas y oportunidades
4. Riesgos estratégicos institucionales.
5. Análisis Interno del Poder Judicial.
6. Análisis de resultados obtenidos del Plan Estratégico Institucional 2019-2024.

Como producto final de esa fase, se construyó el documento “**Diagnóstico Situacional del Poder Judicial**”, el cual está contenido en el Apéndice 1.

Además, se habilitaron varios mecanismos para captar información:

1. Se realizaron 69 talleres en los que se tuvo la participación de 2.409 personas correspondientes al ámbito jurisdiccional, el ámbito administrativo, el ámbito auxiliar de justicia, la participación de las comisiones institucionales, las instancias gremiales, las comisiones de personas usuarias, las personas facilitadoras judiciales, las instituciones externas y representantes de la sociedad. En el Apéndice 2 se adjunta el detalle de las personas participantes de los talleres.

**Tabla No. 1**

**Detalle del tipo de Taller, cantidad de talleres y participantes.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tipo de Taller | CANT. TALLERES | CANT. PARTICIPANTES |
| Encuesta de percepción del PEI 2019-2024 | - | 327 |
| Taller de percepción del PEI 2019-2024 | 16 | 689 |
| Taller Circuitos Judiciales, Personas usuarias e instituciones. | 23 | 594 |
| Taller de Entrega de Resultados | 22 | 665 |
| Taller con Comisiones Institucionales | 7 | 107 |
| Taller con Corte Plena, Consejo Superior y Estrato Gerencial | 1 | 27 |
| TOTAL GENERAL | **69** | **2409** |

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica.*

1. En el Apéndice 3, se adjuntan las metodologías utilizadas en los talleres desarrollados; cuyas metodologías fueron basadas en los principios de participación, iniciativa y cocreación.
2. Se habilitó una página web accesible por medio de la dirección electrónica <https://pei.poder-judicial.go.cr/>, que contiene:
   1. Información sobre el modelo de gestión del Plan Estratégico Institucional 2025-2030.
   2. Documentación relevante como acuerdos y documentos de consulta.
   3. La galería de fotografías, notas de prensa y videos, que recopilan las experiencias desarrolladas en el proceso de formulación del plan.

En la segunda fase, **“Elaboración del Plan Estratégico Institucional”**, como producto final se recolectaron, analizaron y se tomaron en cuenta las ideas planteadas en la anterior fase, que conllevaron a la construcción del marco filosófico y la matriz estratégica que guiará el accionar del Poder Judicial en los próximos seis años, la cual se detalla en el capítulo 3.

Para la tercera fase **“Implementación del Plan Estratégico Institucional”** y cuarta fase **“Seguimiento y Evaluación”**, se cuenta con una propuesta estandarizada que contribuye al mejor control de la información y que apoya los procesos de implantación, seguimiento y evaluación de la estrategia institucional. El detalle del abordaje de estas dos fases se incluye en el Capítulo 4.

## PRINCIPIOS ORIENTADORES.

Los principios orientadores que contribuyeron en el desarrollo de un adecuado ejercicio de planificación estratégica son los siguientes:

**Figura 2**

**Principios orientadores del Plan Estratégico Institucional 2025-2030**



***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica.*

# CAPÍTULO 2: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.

El diagnóstico situacional tiene por objetivo examinar y analizar la situación actual de la institución, identificando los problemas existentes y su relevancia para el servicio público y la administración de justicia, considerando aspectos de índole externo (oportunidades y amenazas), relacionadas al entorno en que se desenvuelve; así como a su funcionamiento interno (fortalezas y debilidades).

En la siguiente figura se desprenden los elementos a considerar en el diagnóstico situacional:

**Figura 3**

**Elementos del Diagnóstico Situacional**

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica.*

**2.1. Análisis Externo.**

Se utiliza la herramienta PESTELE para analizar el contexto de la organización, considerando los siguientes factores:

* Político: Estabilidad política, corrupción, riesgo político.
* Económico: Crecimiento económico, inflación, desempleo.
* Social: Demografía, desigualdad, acceso a la educación.
* Tecnológico: Innovación, infraestructura tecnológica, adopción de nuevas tecnologías.
* Ambiental: Cambio climático, desastres naturales, gestión ambiental.
* Legal: Marco regulatorio, reformas legales, cumplimiento de la ley.
* Ético: corrupción, impunidad y Gobierno Abierto.

Fuentes de información: Se sugiere utilizar diversas fuentes para el análisis PESTELE, incluyendo:

* Documentos oficiales: leyes, decretos, informes gubernamentales, etc.
* Estudios e investigaciones: análisis sectoriales, informes de expertos, etc.

Noticias y medios de comunicación: prensa, televisión, internet, etc.

* Datos estadísticos: censos, encuestas, indicadores económicos, etc.

**2.2. Análisis Interno.**

Dentro del análisis institucional es esencial realizar un diagnóstico interno que permita la identificación de fortalezas y debilidades, con el fin de identificar las capacidades institucionales y así definir las acciones estratégicas para el logro de la misión y visión institucional. Por lo anterior, se hace necesario en esta etapa proceder a analizar las siguientes variables:

* Estructura organizacional: Organigrama, eficiencia de la estructura, flexibilidad.
* Presupuesto: Asignación de recursos, ejecución presupuestaria, eficiencia del gasto.
* Recurso humano: Cantidad de personal, capacitación, motivación.
* Procesos: Eficiencia de los procesos, tramitación digital, innovación.
* Tecnología: Infraestructura tecnológica, sistemas de información, ciberseguridad.
* Cultura organizacional: Valores, ética, compromiso con la misión.

El objetivo de este análisis es identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que enfrenta el Poder Judicial, tanto a nivel interno como externo. Esto permite una mejor comprensión del contexto en el que opera la institución y facilita la toma de decisiones estratégicas para mejorar la administración de justicia

**2.3. Metodología del Diagnóstico Situacional.**

La metodología utilizada sobre el análisis institucional y las relaciones existentes entre los tres ámbitos: Jurisdiccional, Auxiliar de Justicia y Administrativo, fue mediante la consulta de las siguientes tres interrogantes:

1. ¿Cuáles son los logros que ha alcanzado la Institución*,* en los últimos cuatro años?
2. ¿Cuáles considera son los grandes retos que se deben enfrentar la Institución durante los próximos seis años?
3. ¿Cuáles son los factores críticos de éxito o acciones clave que, en su opinión, son necesarios para superar esos grandes retos delimitados en el punto anterior?

***CAPÍTULO 3: PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025-2030.***

## MARCO FILOSÓFICO

El marco filosófico está compuesto por la Misión, Visión, Valores Institucionales, Ejes Transversales y Políticas Institucionales.

A continuación, se detalla el contenido de cada uno de estos elementos.

## MISIÓN.

La Misión se encuentra definida, según Armijo (2011)[[1]](#footnote-2), como “una descripción de la razón de ser de la organización establece su quehacer institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferentes de otras instituciones y justifican su existencia”.

Con el fin de aportar insumos valiosos sobre liderazgo estratégico y elementos relevantes a tomar en cuenta en relación con la misión y visión institucional y valorar si fuese requerida una actualización de estos elementos; el 2 de octubre 2024 se realizó el taller de construcción del Plan Estratégico Institucional con la participación de la Corte Plena, el Consejo Superior y el Estrato Gerencial.

Como parte de ese taller, se realizaron una serie de propuestas para ajustes en la misión. En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos, asi como el criterio técnico de la Dirección de Planificación:

**Tabla No. 2**

**Misión actual y propuestas de grupos de trabajo con criterio técnico.**

| Misión actual: | La misión del Poder Judicial es: *Administrar justicia pronta, cumplida y accesible, de conformidad con el ordenamiento jurídico para contribuir con la democracia, la paz social y el desarrollo humano sostenible* | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Grupo 1** | **Grupo 2** | **Grupo 3** | **Grupo 4** | **Criterio Técnico** |
| **Sugiere mantener la misión** | **Sugiere variar el final de la misión** | **Sugiere acortar el final de la misión** | **Sugiere modificar incluyendo variables:** |  |
| *Administrar justicia pronta, cumplida y accesible, de conformidad con el ordenamiento jurídico para contribuir con la democracia, la paz social y el desarrollo sostenible del país.* | *Administrar justicia pronta, cumplida y accesible, de conformidad con el ordenamiento jurídico para contribuir con la democracia, la paz social.* | *Administrar justicia pronta, cumplida y accesible, de conformidad con el ordenamiento jurídico.* | *Administrar justicia pronta, cumplida y accesible, con probidad y excelencia, de conformidad con el ordenamiento jurídico para contribuir con la democracia, la paz social para servir y proteger a Costa Rica.* | La Misión se encuentra definida, según Armijo (2011), como *“una descripción de la razón de ser de la organización establece su quehacer institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la distinguen y la hacen diferentes de otras instituciones y justifican su existencia”.*  A su vez, la misma autora propone que una correcta definición de la misión debe contener: ¿Cuál es el propósito de la organización?, ¿Que hace? (Descripción de los productos finales como bienes y servicios que entrega), ¿Para quienes? (Identificación de las personas usuarias o beneficiarios a quienes van dirigidos los productos finales), y cuál es el efecto que se espera lograr (el resultado final).  Por lo tanto, tomando en consideración esta fuente, se determina que las alternativas aportadas por los grupos 2 y 3 no serían viables al no cumplir con los requerimientos mínimos, mientras que la alternativa 1 cumple con los criterios; así como la alternativa 4, que más bien se amplía, incluyendo probidad y excelencia. Y, además, en lugar de utilizar “el desarrollo sostenible del país”, se sustituya por “proteger a Costa Rica”.  Sin embargo, es de relevancia mencionar que, el desarrollo sostenible del país responde al acuerdo por parte de la Corte Plena, en sesión 27-17 del 21 de agosto del 2017, artículo XIV, entre otras cosas menciona:  “2.) Declarar de interés institucional los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), plasmados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 3.) Promover el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Poder Judicial al suscribir el “Pacto Nacional por el avance de los ODS en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en Costa Rica”. 4.) Acoger los acuerdos adoptados por el Honorable Consejo Superior en la sesión N° 32-17 celebrada el 4 de abril del 2017, artículo LXX. 5.) Promover la implementación y rendición de cuentas de los ODS en el Poder Judicial, que ha venido desarrollando la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, bajo la coordinación de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI)”.  En virtud de lo anterior, es que se considera mantener dicho concepto dentro de la misión institucional, dado que el accionar judicial contribuye de forma directa e indirecta sobre los objetivos de desarrollo sostenible, según así se ha indicado en diferentes informes conocidos por el Consejo Superior y Corte Plena respectivamente. |

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica.*

De acuerdo, con el criterio brindado, se hace la siguiente propuesta de Misión:

**Figura 6**

**Propuesta de Misión del Poder Judicial de Costa Rica**

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica.*

Los elementos constitutivos de la Misión están definidos de la siguiente manera:

1. **Administrar Justicia pronta, cumplida y accesible:**

Consiste en planificar, organizar y dirigir la institución con el fin de brindar una respuesta de justicia oportuna y expedita (eficiencia), de conformidad con el ordenamiento jurídico (eficacia); así como, establecer los mecanismos requeridos que permitan el derecho de las personas a obtener una respuesta judicial, considerando las condiciones particulares de las diferentes poblaciones que acuden por los servicios institucionales (efectividad).

1. **Probidad y excelencia:**

Se refiere al actuar institucional de forma proba, honesta y con la disposición a actuar y pensar bien de la mejor forma posible.

La probidad es una cualidad que se define como honradez, integridad, rectitud, decencia, moralidad, honorabilidad y honestidad. Por su parte, la excelencia se define como una cualidad muy buena o positiva que hace que algo sea digno de singular aprecio y estimación.

1. **De conformidad con el ordenamiento jurídico:**

Se refiere a la resolución de los conflictos acorde al conjunto de normas jurídicas que rigen a la sociedad, tanto nacionales como de orden internacional.

1. **Para contribuir con la democracia, la paz social y el desarrollo sostenible del país:**

Significa reconocer que el accionar de todas las instancias judiciales tienen un impacto en el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo de una sociedad más pacífica y los distintos factores de desarrollo social, económico, cultural, político, ambiental y tecnológico del país.

## VISIÓN.

Por otro parte, la Visión es concebida como un constructo deseable a futuro, es decir que, la visión según Armijo (2011)[[2]](#footnote-3), corresponde al futuro deseado de la organización. Se refiere a cómo quiere ser reconocida la entidad y representa los valores con los cuales se fundamentará su accionar público.

Al igual que la misión, la visión tuvo el mismo proceso de construcción, de esta manera, el 2 de octubre 2024, en el taller del PEI de Corte Plena y el Estrato Gerencial, se realizó un proceso participativo y sistemático, dirigido por el consultor Máster Carlos Gallegos Echeverría, con el fin de aportar insumos valiosos sobre liderazgo estratégico y elementos relevantes a tomar en cuenta en relación con la misión y visión institucional y valorar si fuese requerida una actualización de estos elementos.

Como parte de ese taller del PEI de Corte Plena y el Estrato Gerencial, se realizaron una serie de propuestas para ajustes en la visión.

En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos, así como el criterio técnico de la Dirección de Planificación:

**Tabla No. 3**

**Visión actual y propuestas de grupos de trabajo con criterio técnico.**

| Visión actual: | La visión del Poder Judicial es: *Ser un Poder Judicial que garantice al país, pleno acceso a la justicia, que resuelva los conflictos de manera pacífica, eficaz, eficiente, transparente y en apego a la ley, con personas servidoras comprometidas con su misión y valores, consciente de su papel en el desarrollo de la sociedad.* | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Grupo 1 | Grupo 2 | Grupo 3 | Grupo 4 | Criterio Técnico |
| **Sugiere mantener la visión** | **Sugiere variar el final de la visión** | **Sugiere acortar el final de la misión** | **Sugiere modificar incluyendo variables:** |  |
| *Ser un Poder Judicial que garantice al país, pleno acceso a la justicia, que resuelva los conflictos de manera pacífica, eficaz, eficiente, transparente y en apego a la ley, con personas servidoras comprometidas con su misión y valores, consciente de su papel en el desarrollo de la sociedad.* | *Ser un Poder Judicial que garantice al país pleno acceso a la justicia, que resuelva los conflictos de manera pacífica, eficaz, eficiente, transparente y en apego a la ley.* | *Ser un Poder Judicial que garantice el acceso a la justicia y la resolución de los conflictos.* | *Ser un Poder Judicial que garantice a todas las personas el pleno acceso a la justicia, que resuelva los conflictos de manera pacífica, proba, eficaz, eficiente, transparente y en apego a la ley, con personas servidoras comprometidas en su misión y valores, conscientes de su papel en el desarrollo del país.* | La Visión es concebida como un constructo deseable a futuro, es decir que, la visión según Armijo (2011), corresponde al futuro deseado de la organización. Se refiere a cómo quiere ser reconocida la entidad y representa los valores con los cuales se fundamentará su accionar público.  A su vez, la misma autora propone que una correcta definición de la visión debe contener:  ¿Dónde queremos ir, que resultados queremos lograr?, ¿Cómo llegaremos?, ¿Cómo mediremos el desempeño logrado?  Por lo tanto, tomando en consideración esta fuente, se determina que las alternativas aportadas por los grupos 2 y 3 no serían viables al no cumplir con los requerimientos mínimos, dado que cumplen más con los requerimientos a la misión institucional. Mientras que, la alternativa 1 cumple con los criterios, así como la 4 que más bien se amplía incluyendo probidad. |

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica.*

Conforme al anterior criterio, se presenta la propuesta de Visión:

**Figura 7**

**Propuesta de Visión del Poder Judicial de Costa Rica**

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica.*

A continuación, se definen los elementos que componen la Visión:

1. **Poder Judicial que resuelve los conflictos con pleno acceso a la justicia y de manera transparente:**

Se refiere a garantizar el derecho de acceso a la justicia de la ciudadanía y la comprensión de la información pública sin mayores limitaciones que aquellas expresamente establecidas por las leyes; rendir cuentas sobre su gestión y propiciar la integridad, la probidad y el buen gobierno. De forma tal que se rinda cuentas sobre la gestión, con sistemas de información oportunos y comprensibles, logrando el mejor aprovechamiento de los recursos institucionales en el cumplimiento de las labores y garantizando el acceso a los servicios a las diferentes poblaciones que acuden por la prestación de servicios.

1. **Poder Judicial que resuelve los conflictos de manera pacífica, eficaz, eficiente, proba y en apego a la ley:**

Se refiere a la condición de tener una sociedad que deposite su confianza y delegue la responsabilidad para la resolución de sus conflictos de manera pronta, cumplida y con probidad en el Poder Judicial, conforme al ordenamiento jurídico.

1. **Personal comprometido con la misión y los valores institucionales:**

Consiste en la necesidad de conocer y aplicar los diferentes valores institucionales en el cumplimiento de la misión, de forma transversal en el quehacer diario, por parte de todo el personal de la institución.

## VALORES INSTITUCIONALES.

La Corte Plena en la sesión 44-19 celebrada el 21 de octubre de 2019, artículo XVIII, aprobó el Manual de Valores Compartidos del Poder Judicial o Código de Ética; documento que desarrolla el significado y las implicaciones conductuales de los valores compartidos del personal judicial, además que orienta la toma de decisiones e inspira las mejores prácticas éticas.

Por lo anterior y tomando en consideración las particularidades de los diferentes ámbitos del Poder Judicial, en el Manual se definieron los siguientes valores:

**Figura 8**

**Valores Compartidos del Poder Judicial**

Interfaz de usuario gráfica, Texto, Aplicación, Correo electrónico

Descripción generada automáticamente

***Fuente:*** *Manual de Valores Compartidos*

1. **Iniciativa**

Este valor suele ser una consecuencia del compromiso y de la responsabilidad. La capacidad de adelantarse a las demás personas en una tarea, de hacer propuestas sin que necesariamente sea parte de nuestras obligaciones, de ir más allá de lo que está formalmente escrito en el cumplimiento de nuestros deberes, simplemente porque es oportuno y razonable hacerlo, es lo que llamamos iniciativa. Como una derivación de lo anterior, las personas trabajadoras honestas, responsables y comprometidas con la institución vamos generando una creciente capacidad de buscar nuevas formas de servir con eficiencia, de mejorar nuestro desempeño, de ser creativas, conscientes (como debemos estar) de la trascendencia de nuestro servicio a la patria.

1. **Compromiso y responsabilidad**

El compromiso tiene que ver con la libertad, por cuanto manifiesta la naturaleza obligatoria de la palabra dada, de las obligaciones libremente contraídas. Es decir, si nos ligamos voluntariamente, la única actitud razonable será responder con hechos y con el cumplimiento fiel a las obligaciones contraídas, en virtud del nexo establecido. Al decidir, al poner en juego nuestra libertad, empeñamos nuestra palabra, y la palabra debe honrarse, más allá de leyes o reglamentos que nos obliguen.

Responsabilidad se deriva de la palabra responder. Las personas que sabemos responder con hechos a los deberes que nos fueron asignados somos personas responsables. Como una de sus principales características, estos deberes han sido asumidos de manera voluntaria a partir de nuestro ingreso a la institución, razón por la cual, obligan más aún. Las manifestaciones de la responsabilidad en el ámbito laboral son precisas y se muestran

concretamente en la realización constante y puntual de los deberes encomendados y que fueron libremente asumidos desde el momento en que nos incorporamos al servicio del país en el Poder Judicial. La responsabilidad no es un tema reglamentario; es un asunto de personas adultas que hemos sido capaces de reflexionar sobre nuestras vidas, sobre cómo deseamos vivirlas y sobre cuál país queremos para nosotras y nosotros y para las generaciones siguientes.

1. **Integridad y honradez**

Se afirma que algo es materialmente íntegro cuando no carece de ninguna de sus partes. La relación con el uso que se da a esta palabra como sinónimo de honradez es bastante evidente. Las personas íntegras somos personas rectas, probas, intachables. La honradez es, básicamente, proceder con integridad y esto va más allá de no atentar contra la propiedad. Se trata de actuar con toda rectitud, de ser decentes en todas nuestras conductas: las que tienen relación con los bienes materiales, las que se refieren a nuestra integridad personal, a la puntualidad y la sensatez que empleamos al momento de hacer comentarios relacionados con otras personas, entre otras manifestaciones.

Las personas que laboramos en el Poder Judicial debemos evitar cualquier situación que ponga en riesgo o entredicho nuestra probidad y nuestra honestidad, no solo por cuanto exponemos nuestro trabajo, nuestro proyecto de vida, nuestro presente y nuestro futuro, sino también porque en virtud de nuestras funciones, sobre cada quien descansa la fe de la ciudadanía en el sistema democrático y en sus instituciones. Faltando a la honradez, no solo atentamos contra la persona en su individualidad, atentamos contra la institucionalidad del país, la patria y nuestro futuro.

1. **Excelencia**

Implica la disposición a actuar y pensar bien de la mejor forma posible. Las personas excelentes somos capaces de vivir plenamente nuestra condición humana, ciudadana y laboral. Por tanto, las personas excelentes mantenemos un equilibrio en todos los aspectos de nuestra vida. Esta virtud surge de la autoconvencimiento –por iniciativa propia– y representa un compromiso de cada persona por alcanzar siempre los mejores resultados.

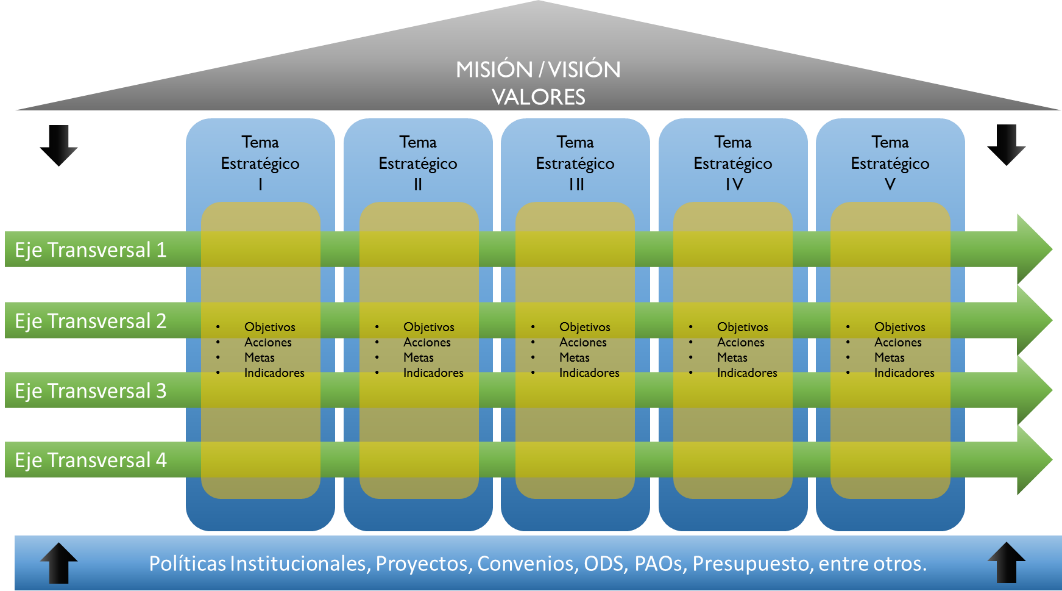
## EJES TRANSVERSALES.

Los ejes transversales se pueden describir como los instrumentos interdisciplinarios y priorizados por la Jerarquía, que recorren las áreas estratégicas para articular e integrar el accionar de los diferentes ámbitos de la institución.

Están presentes en el quehacer institucional con el fin de cumplir las obligaciones establecidas en los convenios e instrumentos internacionales, la legislación nacional, la normativa institucional y los compromisos asumidos por el Poder Judicial, para el beneficio de la sociedad.

**Figura 5**

**Representación gráfica del concepto de Ejes Transversales**



***Fuente:*** *Subproceso de Planificación.*

En los talleres de elaboración del Plan Estratégico Institucional 2019-2024 con Corte Plena y el Estrato Gerencial se revisó la conformación de los ejes transversales, como resultado se obtuvo la siguiente propuesta:

**Figura 8**

**Ejes Transversales para el Plan Estratégico 2019-2024**

*Nota: Justicia Abierta comprende los principios de transparencia, participación y colaboración, que se desagregan en las acciones estratégicas.*

***Fuente:*** *Talleres de formulación del Plan Estratégico Institucional y Corte Plena y el Estrato Gerencial.*

A continuación, se presenta la definición técnica de cada uno de los ejes transversales:

1. **Valor en el servicio de Administración de Justicia**

Basado en el concepto moderno de “valor público” que contiene los términos de servicio, resultado y confianza; la denominación fue adaptada al Poder Judicial, proponiéndose como “valor en el servicio de Administración de Justicia”, entendiéndose como:

*“El valor que se genera en la medida que las personas usuarias reconozcan y confíen en los resultados del servicio de administración de justicia como respuesta adecuada a sus necesidades.”.*

1. **Justicia Abierta**

En atención a la aprobación de la Política Institucional de Justicia Abierta[[3]](#footnote-4), se incorpora como eje transversal la Justicia Abierta, definida como:

*“Una forma de gestión pública aplicada al quehacer de la administración de justicia que redefine la vinculación entre el Poder Judicial y la sociedad en general, basándose en los* ***principios de transparencia, participación y colaboración****, con los fines de garantizar el Estado de Derecho, promover la paz social y fortalecer la democracia.”.*

1. **Innovación**

Debido a la modernización de los servicios judiciales y mantenerse actualizados para cubrir las demandas de las nuevas generaciones, se propuso el eje transversal de “Innovación”, cuya definición es la siguiente:

*“La búsqueda y aplicación constante de nuevas soluciones, nuevas propuestas y mejoras en el quehacer institucional, a través de un balance entre las personas, la tecnología y los procesos.”.*

1. **Valores Institucionales**

La Política Axiológica del Poder Judicial[[4]](#footnote-5), tiene definido los Valores Institucionales de la siguiente manera:

*“Son los elementos fundamentales que rigen la conducta. Son las creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con otras personas y con el mundo, desde los que se construye la convivencia, a la vez que la posibilitan a través de los actos de las personas.”**.*

1. **Ambiente**

La Política Ambiental del Poder Judicial establece que el eje transversal de “ambiente”, dentro de la institución, tiene como función:

*“Desarrollar programas que promuevan el uso sostenible de los recursos, previniendo y reduciendo los impactos ambientales generados por sus actividades, en concordancia con la legislación vigente.”.*

1. **Género**

En atención a la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial[[5]](#footnote-6) y los compromisos a nivel nacional e internacional por la lucha por la erradicación de la discriminación y la violencia que afecta a las mujeres en particular y a las poblaciones en condición de vulnerabilidad, se mantiene el eje transversal de Género. En línea con lo anterior, la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia actualizó su definición a la siguiente:

*"Garantizar la prestación del servicio de acuerdo con las necesidades y demandas de mujeres y hombres, que tomen en cuenta sus características específicas y eliminen todas aquellas prácticas y costumbres que tengan un efecto o resultado discriminatorio por razones de género o de cualquier otra naturaleza; igualmente, garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres que laboran en el Poder Judicial.".*

1. **Acceso a la Justicia**

En línea con lo anterior, la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia realizó una actualización en la definición del eje Transversal de “Acceso a la Justicia”, quedando la siguiente:

*“Velar por la incorporación en forma transversal, de la perspectiva de las poblaciones en condición de vulnerabilidad (Población con discapacidad, adulta mayor, privada de libertad, migrante y refugiada, sexualmente diversa, indígena, afrodescendiente, víctimas del delito, víctimas de violencia sexual y doméstica, niños, niñas y adolescentes y personas en conflicto con la ley Penal Juvenil) en todo el quehacer institucional, promoviendo acciones de coordinación con los diferentes actores judiciales, para mejorar las condiciones de acceso a la justicia.”*

**Inclusión de nuevos ejes transversales.**

Durante el taller del PEI que involucró a Corte Plena y el Estrato Gerencial, se propuso la incorporación de nuevos ejes transversales. A continuación, se presenta una tabla que resume las propuestas surgidas y el análisis técnico de la Dirección de Planificación, considerando las definiciones de los ejes transversales vigentes en el Plan Estratégico Institucional 2019-2024:

**Tabla No. 4**

**Detalle de ejes transversales y criterio técnico.**

| **EJE TRANSVERSAL** | **CRITERIO TÉCNICO** |
| --- | --- |
| Servicio Público de calidad | Si bien no existe un eje transversal específico con este nombre, la búsqueda de la calidad en el servicio de administración de justicia está presente en varios ejes del PEI:   * **Valor en el servicio de Administración de Justicia:** El valor que se genera en la medida que las personas usuarias reconozcan y confíen en los resultados del servicio de administración de justicia como respuesta adecuada a sus necesidades. Asimismo, el MIDEPLAN lo define como: “*Se puede decir que la existencia de valor es el resultado (efecto/impacto) de la interpretación que hace el sujeto (ciudadano) de la utilidad, deseo, importancia, interés, calidad o bienestar del producto (bien o servicio).”. De esta manera, concluye que valor público es: “el grado de beneficio que cada institución de la Administración Pública genera –en el marco de su mandato legal- a los habitantes del país, mediante la prestación de bienes y servicios de calidad que satisfagan sus necesidades y expectativas y les permita alcanzar el mayor bienestar humano”.* Este es un concepto amplio que promueve no solo resolver los asuntos de las personas usuarias, sino contribuir en asegurar al país una administración de justicia pronta y cumplida, con el fin de contribuir con el estado de derecho y la democracia del país. Por tanto, el concepto de valor, que refiere a valor público que es más amplio más allá de un concepto de calidad, que según la Norma ISO 9000:2015, la define como: “*grado en el que un conjunto de características inherentes de un objeto cumple con los requisitos. Nota 1 a la entrada: El término “calidad” puede utilizarse acompañado de adjetivos tales como pobre, buena o excelente. Nota 2 a la entrada: “Inherente”, en contraposición a “asignado”, significa que existe en el objeto (3.6.1).*”. De ahí el porqué las instituciones públicas han adoptado el concepto de “valor público”. * **Innovación:** La innovación en el Poder Judicial no solo se refiere a la tecnología, sino también a la mejora de los procesos y la atención al usuario. Esto puede incluir la simplificación de trámites, la reducción de tiempos de espera, la mejora de la accesibilidad a la información y la capacitación del personal para brindar una atención de calidad. * **Género y Acceso a la Justicia:** Estos ejes buscan garantizar un servicio inclusivo y equitativo para todos, lo cual es un componente esencial de la calidad. Un servicio de calidad debe ser accesible para todas las personas, sin importar su género, origen étnico, condición socioeconómica o cualquier otra característica. |
| Comunicación efectiva | La comunicación efectiva es fundamental para el funcionamiento del Poder Judicial y su relación con la ciudadanía. Dos ejes del PEI contribuyen a este objetivo:   * **Justicia Abierta:** La transparencia y la participación ciudadana, principios de la Justicia Abierta, requieren una comunicación efectiva. El Poder Judicial debe ser capaz de comunicar de forma clara y accesible la información sobre su funcionamiento, sus decisiones y sus servicios. Esto puede incluir el uso de diferentes canales de comunicación, como el sitio web, las redes sociales y los medios de comunicación. * **Innovación:** La innovación puede contribuir a la búsqueda de mejores canales de comunicación con la ciudadanía. Esto puede incluir el desarrollo de plataformas digitales para la consulta de expedientes, la realización de trámites en línea y la participación en consultas públicas. |
| Escucha activa a la comunidad | La escucha activa de las necesidades y opiniones de la comunidad es esencial para que el Poder Judicial pueda brindar un servicio de justicia que responda a las demandas sociales. Dos ejes del PEI promueven esta escucha activa:   * **Justicia Abierta:** La Justicia Abierta, al promover la participación y colaboración ciudadana, implica necesariamente la escucha activa de las necesidades y opiniones de la comunidad. El Poder Judicial debe generar espacios de diálogo y participación para que la ciudadanía pueda expresar sus inquietudes y contribuir a la mejora del sistema de justicia. * **Acceso a la Justicia:** Este eje busca atender las necesidades específicas de diferentes grupos poblacionales, lo que requiere una escucha activa de sus demandas y una atención diferenciada. El Poder Judicial debe ser capaz de identificar las barreras que impiden el acceso a la justicia de ciertos grupos y diseñar estrategias para superarlas. |
| Confianza en los servicios de administración de Justicia | La confianza ciudadana en el sistema judicial es fundamental para su legitimidad y eficacia. Dos ejes del PEI contribuyen a fortalecer esta confianza:   * **Valor en el servicio de Administración de Justicia:** Este eje coloca la confianza en el centro del servicio de administración de justicia. La confianza se construye a través de la transparencia, la imparcialidad, la eficiencia y la capacidad de respuesta del sistema. Un servicio de justicia que cumple con estos criterios genera mayor confianza en la ciudadanía. * **Justicia Abierta:** La transparencia, un principio clave de la Justicia Abierta, contribuye a generar confianza en el sistema judicial. Al abrir sus datos y procesos a la ciudadanía, el Poder Judicial promueve la rendición de cuentas y reduce la posibilidad de corrupción. |
| Se propone la creación de nuevo eje transversal y que sea alineado con la política de Anticorrupción | La lucha contra la corrupción es esencial para garantizar la integridad y la transparencia del Poder Judicial. Dos elementos del PEI contribuyen a este objetivo:   * **Valores Institucionales:** Los valores institucionales del Poder Judicial deben incluir la ética, la integridad y la transparencia, elementos clave en la lucha contra la corrupción. Estos valores deben guiar la conducta de todos los funcionarios judiciales y ser promovidos a través de programas de capacitación y códigos de ética. * **Justicia Abierta:** La Justicia Abierta promueve la rendición de cuentas y el acceso a la información, lo cual actúa como un mecanismo preventivo de la corrupción. Al hacer públicos sus procesos y decisiones, el Poder Judicial se somete al escrutinio ciudadano y reduce las oportunidades para actos de corrupción. Asimos, contempla el principio de Transparencia y el tema de probidad se está incorporando como parte de los elementos de la misión y visión institucional y como una acción estratégica que se detallará más adelante. |

En conclusión, los ejes propuestos (Servicio Público de Calidad, Comunicación Efectiva, Escucha Activa a la Comunidad, Confianza en los Servicios de Administración de Justicia y Anticorrupción) están presentes en los ejes actuales del PEI del Poder Judicial de Costa Rica. Se integran en un enfoque holístico que busca fortalecer la administración de justicia, la transparencia, la participación ciudadana y el acceso a la justicia para todos.

## POLÍTICAS INSTITUCIONALES

La Corte Plena en sesión 02-2020, del 13 de enero de 2020, artículo XXXII, acordó:

*“Acoger el informe N° 1995-PLA-PE-2019, por ende:1.) Aprobar el “Modelo de Gestión (formulación, implementación, seguimiento y evaluación) de Políticas Institucionales” en los términos señalados en el apartado III del citado informe y con las observaciones señaladas por la licenciada Nacira Valverde Bermúdez, Directora de ese despacho. (…) 3.) Aprobar el “Proceso de Gestión Estratégica de Políticas Institucionales (Alineación Estratégica)”, contenido en el apartado IV de este informe, que incluye la elaboración de un informe semestral de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos de la gestión de las políticas institucionales, a cargo del Subproceso de Evaluación de la Dirección de Planificación, con el fin de que sea conocido por esta Corte para la toma de decisiones correspondiente.”.*

Al respecto, esta Dirección de Planificación procedió a gestionar la implementación del Modelo de Políticas Institucionales, a través de la aplicación de la metodología de administración de proyectos. Es importante mencionar que el proyecto sobre el Modelo de Gestión de Políticas Institucionales finalizó en diciembre del 2021; así, el proyecto pasó a formar parte de la operativa del Subproceso de Planificación Estratégica para brindar asesoría, acompañamiento y seguimiento a las políticas vigentes y políticas en proceso de construcción.

En el contexto del Poder Judicial, se procede a definir los conceptos de lo que es una política institucional para su efectiva gestión:

1. **Política institucional de impacto social y/o institucional:**

Es una guía orientadora que se expresa en los objetivos, las líneas de acción y los resultados esperados sobre un tema y la atención o transformación de un problema de interés institucional y/o social; que se sustenta en los mandatos, acuerdos o compromisos nacionales e internacionales del Poder Judicial.

1. **Política institucional de índole operativo:**

Corresponde al conjunto de lineamientos, directrices, reglas prácticas, guías, procedimientos, entre otros; dirigidos al logro de una mejor administración de los recursos y procesos específicos de gestión administrativa y de control institucional; que se caracterizan por ser de índole interno y están delimitadas por su alcance.

En virtud de lo anterior, es importante aclarar que, el alcance de este modelo sólo aborda la gestión de la “política institucional de impacto social y/o institucional”.

Con base en lo indicado anteriormente, el modelo de Gestión de Políticas Institucionales del Poder Judicial contempla un total de 14 políticas vigentes, las cuales se encuentran en una etapa de ejecución, y su seguimiento se lleva por medio del cumplimiento de los Planes de Acción. A continuación, se detallan:

**Tabla 5**

**Políticas Institucionales de índole social vigentes en el periodo 2024**

| N° | **Políticas Institucionales vigentes con Planes de Acción** | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Nombre de Política** | **Oficina Rectora o Responsable** |
| 1 | Política institucional para el acceso a la justicia por parte de la población migrante y refugiada. | CONAMAJ |
| 2 | Política de Justicia Abierta para el Poder Judicial de Costa Rica. | CONAMAJ |
| 3 | Política de Participación Ciudadana del Poder Judicial. | CONAMAJ |
| 4 | Política Institucional para el acceso de la justicia de personas afrodescendientes. | Comisión de Acceso a la Justicia / Subcomisión de Acceso a la Justicia de las Personas Afrodescendientes |
| 5 | Política institucional para el acceso a la justicia de niños, niñas y adolescentes | Comisión de Acceso a la Justicia |
| 6 | Políticas del derecho al acceso a la justicia para personas menores en condiciones de vulnerabilidad sometidos al proceso penal juvenil en Costa Rica. | Comisión de Acceso a la Justicia |
| 7 | Políticas para garantizar el adecuado acceso a la Justicia de la población Adulta Mayor | Comisión de Acceso a la Justicia / Subcomisión de Acceso a la Justicia a la población adulta mayor |
| 8 | Política de Igualdad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial | Comisión de Acceso a la Justicia / Subcomisión de Acceso a la Justicia para las personas con discapacidad |
| 9 | Política Institucional contra el hostigamiento sexual. | Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia |
| 10 | Política de Igualdad de Género del Poder Judicial. | Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia |
| 11 | Política Axiológica del Poder Judicial. | Secretaría Técnica de Ética y Valores |
| 12 | Política pública de Justicia Juvenil Restaurativa en Costa Rica. | Oficina Rectora de Justicia Restaurativa |
| 13 | Política para la Simplificación y Celeridad de Trámites Judiciales | Programa Cero Papel (Consejo Superior) |
| 14 | Política de Integridad y Anticorrupción del Poder Judicial de Costa Rica | Oficina de Cumplimiento |

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica*

Asimismo, existen 8 Políticas Institucionales que se encuentran en proceso de construcción y que se elaboran según la metodología del Modelo de Gestión de Políticas Institucionales, estás son:

**Tabla 6**

**Políticas Institucionales en proceso de construcción, en el periodo 2024**

| **N°** | **Políticas Institucionales en construcción** | **Oficina Rectora o Responsable** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Política de Comunicación Integral del Poder Judicial | Despacho de la Presidencia y Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional |
| 2 | Política institucional integral sobre el tratamiento de los diferentes métodos alternos de resolución de conflictos. | Centro de Conciliación |
| 3 | Política Institucional de Teletrabajo | Comisión Institucional de Teletrabajo |
| 4 | Política de Equiparación de Oportunidades y de Acceso a la Justicia para las Personas con Discapacidad y su Plan de Acción. | Comisión de Acceso a la Justicia |
| 5 | Política de Acceso a la Justicia de Pueblos Indígenas | Comisión de Acceso a la Justicia |
| 6 | Política Ambiental del Poder Judicial | Comisión Ambiental del Poder Judicial |
| 7 | Política de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Poder Judicial. | Dirección de Gestión Humana |
| 8 | Política de Gestión Ética del Poder Judicial | Secretaría Técnica de Ética y Valores |

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica*

En el sitio web de la Dirección de Planificación existe un apartado donde se pueden consultar todas estas políticas vigentes y las que se encuentran en proceso de construcción; estas pueden ser consultadas en el siguiente enlace:

<https://planificacion.poder-judicial.go.cr/index.php/estrategia/politicas-institucionales>

Asimismo, el Poder Judicial cuenta con Política de índole operativo o Administrativas, que no conllevan la aplicación de la metodología de Gestión de Políticas Institucionales establecida. A continuación, se detallan las políticas de índole operativo-aprobada en acuerdos de Corte Plena o Consejo Superior:

**Tabla 7**

**Políticas Institucionales de índole operativo o administrativo aprobadas en acuerdo de Consejo Superior o Corte Plena**

| **N°** | **Políticas Institucionales de índole operativo o administrativo** | **Oficina Rectora o Responsable** | **Acuerdo de aprobación** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Política Integral de Bienestar y Salud Laboral. | Dirección de Gestión Humana. | Corte Plena en sesión 28 – 2024 del 01 de Julio del 2024, artículo XIV. |
| 2 | Política Rectora para la Gestión de las Personas en el Poder Judicial. | Dirección de Gestión Humana. | Consejo Superior en sesión 26-2024 del 10 de Abril del 2024, artículo XXII. |
| 3 | Política para el Servicio de Deducciones Automáticas. | Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial. | Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial, en sesión 11-2022 del 07 de marzo de 2022, artículo V. Conocido por el Consejo Superior sesión 27–2022 del 29 de Marzo del 2022, artículo XXV. |
| 4 | Política de Seguridad de la Información. | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones. | Corte Plena en sesión 056 – 2018 del 10 de diciembre del 2018, artículo IV. |
| 5 | Política de Gestión de la Continuidad del Servicio. | Dirección Ejecutiva. | Corte Plena en sesión 37-2014 del 04 de agosto de 2014, artículo XII. |
| 6 | Política de inversión del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial | Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial. | Corte Plena en sesión 30 – 2013 del 08 de Julio del 2013, artículo XX. |
| 7 | Política de Salud y Seguridad Ocupacional para el Poder Judicial. | Dirección de Gestión Humana. | Corte Plena en sesión 37 – 2012 del 29 de Octubre del 2012, artículo II. |
| 8 | Política de Igualdad en los Servicios de Gestión Humana del Poder Judicial. | Dirección de Gestión Humana. | Corte Plena en sesión 33 – 2012 del 17 de Setiembre del 2012, artículo XXII. |
| 9 | Política de Riesgo para el Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial | Junta Administradora del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial. | Corte Plena en sesión 31-2012 del 3 de setiembre de 2012, artículo XXV. |
| 10 | Política de rendición de informes de gestión para todos aquellos puestos de jerarquía y que se hayan desempeñado en el puesto por más de 2 semanas en forma interrumpida. | Consejo Superior. | Consejo Superior en sesión 24-2012, artículo LXX. |
| 11 | Política integral y uniforme para los distintos centros de información jurisprudencial. | Centros de información jurisprudencial. | Corte Plena en sesión 04-2010 del 1° de febrero de 2010, artículo XV. |
| 12 | Política de Gestión de la Calidad. | CEGECA | Corte Plena en sesión 12-2010, del 26 de abril de 2010, Artículo XXVI. |
| 13 | Política para la elaboración de informes periódicos que detallen el avance y la ejecución del plan de implementación de las normas técnicas para la gestión y control de las tecnologías de la información. | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones. | Consejo Superior en sesión 78-2008 del 16 de octubre de 2008, artículo LI. |

***Fuente:*** *Elaboración propia a partir de la consulta realizada en NEXUS.*

# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025-2030

## MAPA ESTRATÉGICO

De acuerdo con Miranda (2007)[[6]](#footnote-7), un mapa estratégico es “una herramienta que resume de manera gráfica la secuencia de las relaciones que se establecen entre los diferentes objetivos que conforman la estrategia.”

A continuación, en la siguiente figura se muestra el Mapa Estratégico Institucional, que organiza la estrategia y los grandes temas estratégicos, que se traducen en los objetivos estratégicos del Poder Judicial, en función de cuatro perspectivas: sociedad, procesos, aprendizaje y crecimiento organizativo y recursos.

**Figura 9**

**Mapa Estratégico del Poder Judicial de Costa Rica**

Tabla

Descripción generada automáticamente

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica.*

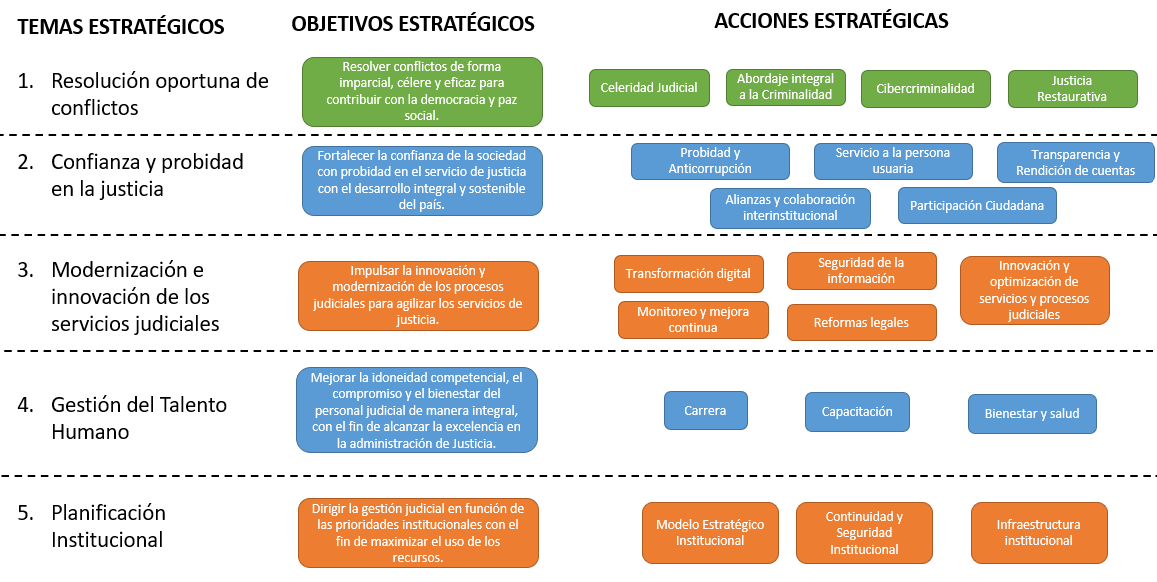
## TEMAS, OBJETIVOS, ACCIONES Y RESULTADOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.

A continuación, se presentan la propuesta de los temas, objetivos y acciones estratégicos del Plan Estratégico Institucional del Poder Judicial 2025-2030 (para conocer las definiciones de estos conceptos en el Apéndice 4, se incorpora un glosario)

**Figura 10**

**Temas, objetivos y acciones estratégicas del**

**Plan Estratégico Institucional 2025-2030**

Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados del diagnóstico situacional y el catálogo de riesgos institucionales; talleres realizados con participación institucional, ciudadana e interinstitucional; así como los resultados del taller del estrato gerencial: con personas magistradas, integrantes del Consejo Superior, Fiscal General, Director del OIJ y de la Defensa Pública; Secretaria General de la Corte; Direcciones Ejecutiva, Despacho de la Presidencia, Jurídica, Gestión Humana, Planificación y Tecnología de la Información; así mismo se contó con la participación de la Auditoría Judicial y Contraloría de Servicios.*

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica.*

A continuación, se presenta los temas estratégicos, los objetivos estratégicos y las acciones estratégicas; así como los resultados con grado estratégico esperado, que será el referente o indicador, que permitirá evaluar el grado de cumplimiento de la estrategia institucional y el riesgo que puede afectar su cumplimiento.

**Cuadro 1**

**Plan Estratégico Institucional 2019-2024 – Tema Estratégico 1**

| **Tema Estratégico 1: Resolución oportuna de conflictos.** |
| --- |
| **Objetivo Estratégico 1:**  Resolver conflictos de forma imparcial, célere y eficaz, para contribuir con la democracia y la paz social. |
| **Acciones Estratégicas:**   1. **Celeridad judicial**: Implementar mecanismos de gestión, conforme el ordenamiento jurídico, que permitan aumentar la celeridad judicial de los juzgados y oficinas judiciales. 2. **Abordaje integral a la criminalidad:** Definir e implementar estrategias integrales para el abordaje de la criminalidad, acorde a las realidades sociales del país. 3. **Cibercriminalidad**: Desarrollar e implementar estrategias para el fortalecimiento institucional en la administración de justicia en entornos virtuales conforme las nuevas realidades tecnológicas. 4. **Justicia Restaurativa:** Fortalecer a nivel nacional la Justicia Restaurativa para agilizar la resolución de los procesos judiciales y fomentar a la paz social. |
| **Resultados Estratégicos Esperados:**   * **Resultado 1:** Disminución en la duración de la resolución de los casos por materia y ámbito (Jurisdiccional, Ministerio Público, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial). |
| **Riesgo Estratégico**  *Prescripción de casos y vencimiento de plazos:* Este riesgo es transversal a varios ámbitos y afecta la capacidad de resolver conflictos de manera oportuna. |

***Fuente:*** *Elaboración propia a partir de los resultados del diagnóstico situacional y el catálogo de riesgos institucionales; talleres realizados con participación institucional, ciudadana e interinstitucional; así como los resultados del taller del estrato gerencial: con personas magistradas, integrantes del Consejo Superior, Fiscal General, Director del OIJ y de la Defensa Pública; Secretaria General de la Corte; Direcciones Ejecutiva, Despacho de la Presidencia, Jurídica, Gestión Humana, Planificación y Tecnología de la Información; así mismo se contó con la participación de la Auditoría Judicial y Contraloría de Servicios.*

**Cuadro 2**

**Plan Estratégico Institucional 2019-2024 – Tema Estratégico 2**

| **Tema Estratégico 2: Confianza y probidad en la justicia.** |
| --- |
| **Objetivo Estratégico 2:**  Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país. |
| **Acciones Estratégicas:**   1. **Probidad y anticorrupción**: Diseñar e implementar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial. 2. **Servicio a la persona usuaria:** Desarrollar e implementar soluciones integrales orientadas a la mejora en la atención y respuesta en el servicio a las personas usuarias de manera que sea inclusiva, accesible, efectiva y con perspectiva de género. 3. **Transparencia y rendición de cuentas**: Fortalecer la implementación de los mecanismos para la comunicación, proyección, rendición de cuentas y transparencia institucional sobre la información, procesos y decisiones de la institución; que permitan el derecho de acceso y la comprensión de la información pública, sin mayores limitaciones que aquellas expresamente establecidas por las leyes. 4. **Alianzas y colaboración institucional**: Establecer y fortalecer alianzas con otras instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil para mejorar la eficiencia del sistema judicial, facilitar el acceso a la justicia y contribuir con el desarrollo sostenible del país. 5. **Participación ciudadana**: Desarrollar estrategias de participación ciudadana responsables, activas y sostenibles, que contribuya en la toma de decisiones del Poder Judicial y mejoramiento del servicio público. |
| **Resultado Estratégico Esperado:**   * **Resultado 2:** Mejora en el grado de confianza de la sociedad sobre el Poder Judicial, lo que contribuye con el fortalecimiento de la Independencia Judicial. |
| **Riesgo Estratégico:**  Deterioro del servicio: El servicio es fundamental para garantizar el acceso a la justicia y la satisfacción de las personas usuarias.  Actos de corrupción: La corrupción socava la confianza en la justicia y afecta la integridad del sistema judicial.  No brindar información oportuna a la opinión pública sobre el Poder Judicial. |

***Fuente:*** *Elaboración propia a partir de los resultados del diagnóstico situacional y el catálogo de riesgos institucionales; talleres realizados con participación institucional, ciudadana e interinstitucional; así como los resultados del taller del estrato gerencial: con personas magistradas, integrantes del Consejo Superior, Fiscal General, Director del OIJ y de la Defensa Pública; Secretaria General de la Corte; Direcciones Ejecutiva, Despacho de la Presidencia, Jurídica, Gestión Humana, Planificación y Tecnología de la Información; así mismo se contó con la participación de la Auditoría Judicial y Contraloría de Servicios.*

**Cuadro 3**

**Plan Estratégico Institucional 2019-2024 – Tema Estratégico 3**

| **Tema Estratégico 3: Modernización e Innovación de los servicios judiciales.** |
| --- |
| **Objetivo Estratégico 3:**  Modernizar y optimizar los recursos institucionales e impulsar la innovación de los procesos judiciales, para agilizar los servicios de justicia. |
| **Acciones Estratégicas:**   1. **Transformación digital**: Impulsar la transformación de los procesos institucionales mediante la aplicación de tecnologías digitales inteligentes para modernizar sus servicios, mejorar la eficiencia y garantizar un acceso a la justicia más amplio y equitativo para el país. 2. **Seguridad de la información**: Proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información del Poder Judicial, a través de un enfoque integral que contemple la prevención, detección, respuesta y recuperación ante amenazas y riesgos de la información como activo relevante de la institución. 3. **Monitoreo y mejora continua**: Implementar un sistema integral de monitoreo y mejora continua que permita al Poder Judicial evaluar y optimizar sus procesos, recursos y servicios de manera sistemática y permanente que contribuya con la toma de decisiones orientadas en la disminución del rezago judicial. 4. **Innovación y optimización de servicios y procesos judiciales:** Implementar modelos estándares para la gestión judicial, técnica y administrativa, que agilicen optimicen y faciliten el trámite de los asuntos con el fin de mejorar el servicio de justicia brindado, mediante la aplicación de buenas prácticas de gestión que contribuyan con la eficiencia y eficacia institucional. 5. **Reformas legales**: Impulsar la aprobación y revisión de proyectos y reformas de Ley, así como normativa interna que impacten el funcionamiento y estructura del Poder Judicial y sus dependencias. |
| **Resultados Estratégicos Esperados:**   * **Resultado 3:** Aumento de la eficiencia de los procesos judiciales. * **Resultado 4:** Desarrollo de nuevas soluciones y servicios que fortalecen los servicios de administración de justicia. |
| **Riesgo Estratégico:**  Resistencia al cambio de nuevas tecnologías, lo que provocaría no alcanzar los resultados esperados.  Brechas generacionales: Puede generar temor y resistencia la ejecución o implementación de proyectos o cambios. |

***Fuente:*** *Elaboración propia a partir de los resultados del diagnóstico situacional y el catálogo de riesgos institucionales; talleres realizados con participación institucional, ciudadana e interinstitucional; así como los resultados del taller del estrato gerencial: con personas magistradas, integrantes del Consejo Superior, Fiscal General, Director del OIJ y de la Defensa Pública; Secretaria General de la Corte; Direcciones Ejecutiva, Despacho de la Presidencia, Jurídica, Gestión Humana, Planificación y Tecnología de la Información; así mismo se contó con la participación de la Auditoría Judicial y Contraloría de Servicios.*

**Cuadro 4**

**Plan Estratégico Institucional 2019-2024 – Tema Estratégico 4**

| **Tema Estratégico 4: Gestión del Talento Humano.** |
| --- |
| **Objetivo Estratégico 4:**  Mejorar la idoneidad competencial, el compromiso y el bienestar del personal judicial de manera integral, con el fin de alcanzar la excelencia en la Administración de Justicia. |
| **Acciones Estratégicas:**   1. **Capacitación**: Implementar estrategias de capacitación y formación para mejorar las habilidades y conocimientos del personal en el desempeño de sus funciones, acorde a las necesidades, valores y ejes transversales institucionales. 2. **Carrera**: Fortalecer la carrera y desarrollo del personal de los diferentes ámbitos, asegurando que los procesos de análisis de puestos, reclutamiento, selección y evaluación de desempeño y reconocimiento sean realizados con perspectiva de género, inclusiva y equitativa, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación. 3. **Bienestar y salud**: Mejorar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por medio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal judicial, captación del personal y evitar fugaz del personal. |
| **Resultados Estratégicos Esperados:**   * **Resultado 5:** Mejora en la idoneidad del personal judicial para el desempeño de las funciones. |
| **Riesgo Estratégico:**  Gestión del personal: Problemas como la rotación, la falta de capacitación, el ausentismo afecta el desempeño del personal y la eficiencia del sistema.  Fuga de talento humano: Debido al desmejoramiento las condiciones laborales. |

***Fuente:*** *Elaboración propia a partir de los resultados del diagnóstico situacional y el catálogo de riesgos institucionales; talleres realizados con participación institucional, ciudadana e interinstitucional; así como los resultados del taller del estrato gerencial: con personas magistradas, integrantes del Consejo Superior, Fiscal General, Director del OIJ y de la Defensa Pública; Secretaria General de la Corte; Direcciones Ejecutiva, Despacho de la Presidencia, Jurídica, Gestión Humana, Planificación y Tecnología de la Información; así mismo se contó con la participación de la Auditoría Judicial y Contraloría de Servicios.*

**Cuadro 5**

**Plan Estratégico Institucional 2019-2024 – Tema Estratégico 5**

| **Tema Estratégico 5: Planificación institucional.** |
| --- |
| **Objetivo Estratégico 5:**  Dirigir la gestión judicial en función de las prioridades institucionales con el fin de maximizar el uso de los recursos. |
| **Acciones Estratégicas:**   1. **Modelo de Gestión estratégica institucional**: Gestionar el proceso de toma de decisiones conforme al contenido del plan estratégico con el fin de administrar los recursos presupuestarios en función de las prioridades institucionales, así como integrar elementos de control interno y riesgos, ejecución presupuestaria y compras y los demás elementos asociados con la planificación e integración del accionar judicial, orientado hacia un modelo de gestión para resultados. 2. **Continuidad y Seguridad institucional**: Implementar un programa de continuidad y seguridad integral que abarque la seguridad física, la seguridad tecnológica y la seguridad del personal, con el objetivo de garantizar un entorno seguro en la prestación de los servicios de administración de justicia. 3. **Infraestructura institucional**: Modernizar y ampliar la infraestructura institucional para satisfacer las necesidades de las personas usuarias y personal judicial, con perspectiva de género, inclusiva, accesible, sostenible y seguras, a través de la optimización de los espacios existentes y la gestión eficiente de los recursos institucionales. |
| **Resultado Estratégico Esperado:**   * **Resultado 6:** Maximización en presupuestación y uso de los recursos institucionales con base en las prioridades institucionales. * **Resultado 7:** Edificios con diseño universal, accesible, con perspectiva de género, inclusiva, accesible, sostenible y seguros. |
| **Riesgo Estratégico:**  Limitaciones presupuestarias: La falta de recursos financieros puede limitar la capacitad de implementar mejoras y afrontar nuevos desafíos. |

***Fuente:*** *Elaboración propia a partir de los resultados del diagnóstico situacional y el catálogo de riesgos institucionales; talleres realizados con participación institucional, ciudadana e interinstitucional; así como los resultados del taller del estrato gerencial: con personas magistradas, integrantes del Consejo Superior, Fiscal General, Director del OIJ y de la Defensa Pública; Secretaria General de la Corte; Direcciones Ejecutiva, Despacho de la Presidencia, Jurídica, Gestión Humana, Planificación y Tecnología de la Información; así mismo se contó con la participación de la Auditoría Judicial y Contraloría de Servicios.*

## MATRIZ GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025-2030

La propuesta de matriz general del Plan Estratégico Institucional 2025-2030 se adjunta en el Apéndice 5. Este instrumento de planificación es el que guiará la articulación y el trabajo en equipo del accionar judicial para los próximos seis años.

Con respecto a la matriz general del Plan Estratégico Institucional 2025-2030 conviene hacer una aclaración:

En sesión de Corte Plena de la sesión N° 49-2023 celebrada el 23 de octubre del 2023, artículo XVII, se tomó el acuerdo**:** “*1.) Reservar el tema del alineamiento Estratégico de la Política de Gestión Integral de la Calidad de la Justicia al PEI 2019-2024 para el momento en que se conozca el informe de la Dirección de Planificación N° 1940-PLA-OI-19, que está pendiente de conocer por esta Corte. 2.) Solicitar a la Dirección de Planificación que, en el plazo de un mes a partir del recibido de este acuerdo, se sirva actualizar el informe remitido bajo el oficio N° 1940-PLA-OI-19, para conocer en detalle lo que está haciendo Planificación y la situación en lo que se refiera a GICA, incluyendo: costos, cantidad de acreditaciones, reacreditaciones, cuanto tarda el acompañamiento a las oficinas intervenidas, cuánto cuesta un rediseño y cuanto aportan ambas oficinas a la mora judicial. 3.) Dar audiencia a don Andrés Méndez Bonilla, jefe del Centro de Gestión de la Calidad (CEGECA) y secretario de la Comisión GICA, para que esté presente en el momento que se conozcan los citados informes en este órgano”.*

Por lo anterior, la solicitud por parte del Centro de Gestión de la Calidad de incorporar la siguiente meta propuesta al nuevo PEI: “***Que al finalizar el 2030, se haya divulgado y gestionado los planes de acción definidos para dar cumplimiento a lo establecido en la Política de Gestión de la calidad de la Justicia (GICA-Justicia)”,*** quedaría supeditada a lo que determine el órgano superior.

**TEMA ESTRATÉGICO 1: RESOLUCIÓN OPORTUNA DE CONFLICTOS**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 1: CELERIDAD JUDICIAL**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, se haya aprobado e implementado la política institucional integral sobre el tratamiento de los diferentes métodos alternos de resolución de conflictos.** | Comisión de Resolución Alterna de Conflictos | Centro de Conciliación, Ministerio Público, Defensa Pública, Comisiones de: Familia, Asuntos Penales, Pensiones Alimentarias, Tránsito. Dirección de Planificación, Consejo Superior de Poder Judicial |
| **Que al finalizar el 2030, se haya incrementado anualmente la cantidad de casos terminados por el Centro de Conciliación del Poder Judicial.** | Centro de Conciliación del Poder Judicial | Comisión de Resolución Alterna de Conflictos |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme a los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Agraria.** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Agrario y Agroambiental, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Civil.** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Civil, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Cobro.** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Civil, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Contenciosa.** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Contravencional.** | Dirección de Planificación | Comisión De Asuntos Penales, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia de Juzgados Penales.** | Dirección de Planificación | Comisión De Asuntos Penales, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia de los Tribunales Penales.** | Dirección de Planificación | Comisión De Asuntos Penales, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Familia.** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción de Familia, Niñez Y Adolescencia, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Laboral.** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Laboral, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Notarial.** | Dirección de Planificación | Comisión Notarial, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Penal Juvenil.** | Dirección de Planificación | Subcomisión Materia Penal Juvenil, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Pensiones Alimentarias.** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción de Familia, Niñez Y Adolescencia, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, los despachos jurisdiccionales hayan desarrollado e implementado planes conforme los resultados obtenidos de los indicadores de gestión y el modelo de mejora continua, para disminuir el rezago judicial en la materia Tránsito.** | Dirección de Planificación | Comisión De Asuntos Penales, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional, Consejo de Judicatura, Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración |
| **Que al finalizar el 2030, se haya cumplido en un 100% los planes de descongestionamiento y atención del rezago institucional priorizado, para la reducción de los niveles de circulante y el abordaje pronto de las investigaciones.** | Fiscalía General | UMGEF y Fiscalía General, Fiscalas Adjuntas y Fiscales Adjuntos Territoriales, Fiscalas Adjuntas y Fiscales Adjuntos Especializados y Jefaturas de Oficinas |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado un proyecto estratégico de atención del descongestionamiento que abarque las fiscalías territoriales y especializadas con los mayores niveles y cargas de trabajo.** | Fiscalía General | Unidad de Monitoreo y Apoyo a la Gestión de Fiscalías (UMGEF) Unidad de Capacitación y Supervisión (UCS)  Fiscalía Especializadas y Fiscalías Territoriales, Oficinas Especializadas donde aplique el plan de descongestionamiento |
| **Que al finalizar el 2030, se haya incrementado la cantidad de casos salidos por el Organismo de Investigación Judicial por año.** | Organismo de Investigación Judicial | Dirección de Planificación  Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya incrementado la cantidad de casos terminados con respecto a los periodos anteriores, en las fiscalías especializadas, mediante la implementación de planes de descongestionamiento y atención de rezago, para llevar a un nivel aceptable las tasas de resolución.** | Fiscalía General | Dirección de Planificación  UMGEF y Fiscalias especializadas, adjuntas, territoriales y demás |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan aprobado y emitido los lineamientos, directrices y políticas de gobierno judicial que contribuyan con una administración de justicia pronta y cumplida.** | Corte Plena | Consejo Superior Secretaría General de la Corte Fiscalía General Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección Ejecutiva Dirección de Planificación Dirección de Gestión Humana Dirección Jurídica Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan conocido y aprobado estrategias, planes de trabajo, requerimientos de recursos humanos y presupuestarios, para la efectiva gestión institucional, en aras de mejorar la celeridad y la resolución oportuna de los procesos judiciales.** | Consejo Superior | Dirección de Planificación  Dirección de Gestión Humana  Dirección Ejecutiva  Dirección de Tecnología de la Información  Ministerio Público  Defensa Pública  Organismo de Investigación Judicial  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan definido e implementado estrategias que contribuyan con la resolución oportuna de los casos puestos en su conocimiento.** | Sala Constitucional | Dirección de Planificación |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan definido e implementado estrategias que contribuyan con la resolución oportuna de los casos puestos en su conocimiento.** | Sala Primera | Dirección de Planificación |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan definido e implementado estrategias que contribuyan con la resolución oportuna de los casos puestos en su conocimiento.** | Sala Segunda | Dirección de Planificación |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan definido e implementado estrategias que contribuyan con la resolución oportuna de los casos puestos en su conocimiento.** | Sala Tercera | Dirección de Planificación |
| **Que al finalizar el año 2030 se haya entregado la cantidad de productos (informes periciales) de acuerdo a las cuotas establecidas para cada una de las oficinas del DTSP** | Departamento de Trabajo Social y Psicología | Pendiente de definir |

**TEMA ESTRATÉGICO 1: RESOLUCIÓN OPORTUNA DE CONFLICTOS**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 2: ABORDAJE INTEGRAL A LA CRIMINALIDAD**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, el Ministerio Público haya mejorado la efectividad en la persecución penal de los delitos de mayor incidencia y lesividad en perjuicio de las personas menores de edad, mediante la elaboración e implementación de una guía práctica para la tramitación y la investigación de estos casos en las fiscalías especializadas rectoras de atención de poblaciones vulnerables.** | Fiscalía General | FANNA  UMGEF  Fiscalía Adjunta Contra la Violencia de Género, Fiscalía Adjunta Penal Juvenil, Fiscalía Adjunta de Asuntos Indígenas, Fiscalía Adjunta de Atención de Hechos de Violencia en Perjuicio de Niñas, Niños y Adolescentes |
| **Que al finalizar el 2030, se haya cumplido en un 100% el plan de acción para la optimización de la persecución penal de los delitos de delincuencia organizada y contra el deber de probidad, mediante el fortalecimiento de la dirección funcional del Ministerio Público con el OIJ y/o articulación con redes interinstitucionales, logrando una mayor eficiencia en la investigación criminal y la recolección de evidencia.** | Fiscalía General | Organismo de Investigación Judicial |
| **Que al finalizar el 2030, se haya definido e implementado un modelo nacional e integral de traslado y custodia de personas detenidas, que optimice el uso de los recursos mediante la implementación de procesos eficientes y un sistema logístico de información automatizado y centralizado.** | Organismo de Investigación Judicial | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya diseñado e implementado el plan para optimizar la calidad y capacidad de la respuesta técnica, administrativa y operativa para afrontar las diferentes manifestaciones de la criminalidad, que permita asegurar un servicio efectivo para cumplir con las necesidades y expectativas de las personas usuarias internas y externas.** | Organismo de Investigación Judicial | Dirección de Planificación Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones Dirección Jurídica Fiscalía General |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan desarrollado e implementado estrategias para el fortalecimiento de la Jurisdicción Especializada de Crimen Organizado, a través de la aplicación tecnologías emergentes y del modelo de mejora continua del servicio.** | Dirección de Planificación | Despacho de la Presidencia  Comisión de la Jurisdicción Penal  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional |

**TEMA ESTRATÉGICO 1: RESOLUCIÓN OPORTUNA DE CONFLICTOS**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 3: CIBERCRIMINALIDAD**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan planteado una estrategia para el abordaje de la criminalidad y la cibercriminalidad.** | Despacho de la Presidencia | Comisión de Ciberseguridad y Ciberdelincuencia  Ministerio Público  Organismo de Investigación Judicial  Comisión de Asuntos Penales |

**TEMA ESTRATÉGICO 1: RESOLUCIÓN OPORTUNA DE CONFLICTOS**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 4: JUSTICIA RESTAURATIVA**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado a nivel nacional la Justicia Restaurativa de conformidad con la ley.** | Programa de Justicia Restaurativa | Escuela Judicial Sala Tercera Ministerio Público Defensa Pública Departamento de Trabajo Social y Psicología Dirección de Planificación Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección Jurídica Corte Plena Consejo Superior Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional Departamento de Artes Gráficas Sección de Protocolo y Relaciones Públicas Dirección de Tecnología de la Información Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales CONAMAJ |

**TEMA ESTRATÉGICO 2: CONFIANZA Y PROBIDAD EN LA JUSTICIA**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 1: PROBIDAD Y ANTICORRUPCIÓN**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, se haya planteado una propuesta para el fortalecimiento del régimen disciplinario.** | Tribunal de Inspección Judicial | Consejo Superior  Corte Plena  Ministerio Público  Defensa Pública  Organismo de Investigación Judicial  Comisiones Jurisdiccionales Institucionales  Secretaria Ética y Valores  Oficina de Cumplimiento  Dirección de Gestión Humana  Dirección de Planificación  Dirección de Tecnología de la Información. |
| **Que al finalizar el 2030 se haya implementado el plan de acción de la Política de Integridad y Anticorrupción del Poder Judicial de Costa Rica** | Oficina de Cumplimiento | Consejo Superior Secretaría General de la Corte Secretaría Técnica de Ética y Valores  Auditoria Judicial  Inspección Judicial Organismo de Investigación Judicial  Ministerio Público  Gestión Humana  Dirección de Planificación Dirección de Tecnología de Información |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado e implementado un programa integral de fortalecimiento ético y de valores que abarque todas las áreas del OIJ, con un enfoque preventivo y correctivo sobre los conflictos de interés y la corrupción.** | Organismo de Investigación Judicial | Dirección de Gestión Humana, Dirección de Planificación Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado e implementado un plan de gestión policial contra la corrupción que contribuyan con el fortalecimiento de la ética en la Organismo de Investigación Judicial.** | Organismo de Investigación Judicial | Consejo Superior  Corte Plena  Inspección Judicial  Secretaria Ética y Valores  Oficina de Cumplimiento  Dirección de Gestión Humana  Dirección de Planificación  Dirección de Tecnología de la Información. |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado el plan definido de la política axiológica.** | Secretaría Técnica de Ética y Valores | Comisión de ética y Valores |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado los mecanismos definidos para mejorar los procesos de control sobre el tema de corrupción, tráfico de influencias y conflictos de intereses.** | Organismo de Investigación Judicial | Oficina de Control Interno - Transparencia Inspección Judicial Secretaria Técnica de Ética y Valores  Consejo Superior |
| **Que al finalizar el 2030, se haya logrado al menos el 95% en la evaluación del índice de transparencia de servicio público (ITSP) a partir de las acciones realizadas por las diferentes oficinas en la actualización de los sitios web.** | Oficina de Cumplimiento | Ministerio Público  Defensa Pública  Organismo de Investigación Judicial  Dirección de Tecnología de Información  Dirección Ejecutiva  Comisión de Transparencia |
| **Que al finalizar el 2030, se haya presentado y gestionado la aprobación de la reforma legal sobre el régimen disciplinario.** | Despacho de la Presidencia | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan desarrollado e implementado estrategias para la efectiva gestión de los asuntos disciplinarios que contribuyan con el fortalecimiento de la ética en la institución.** | Tribunal de Inspección Judicial | Consejo Superior  Corte Plena  Ministerio Público  Defensa Pública  Organismo de Investigación Judicial  Comisiones Jurisdiccionales Institucionales  Secretaria Ética y Valores  Oficina de Cumplimiento  Dirección de Gestión Humana  Dirección de Planificación  Dirección de Tecnología de la Información. |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado las estrategias definidas de capacitación y acciones en la regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial.** | Oficina de Cumplimiento | Escuela Judicial Fiscalía General Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Dirección de Gestión Humana Comisión de Transparencia Secretaría Técnica de Ética y Valores Oficina de Control Interno |

**TEMA ESTRATÉGICO 2: CONFIANZA Y PROBIDAD EN LA JUSTICIA**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 2: SERVICIO A LA PERSONA USUARIA**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, se desarrollen estrategias que partan del análisis y la perspectiva de género para optimizar el servicio brindado a las personas en condición de vulnerabilidad.** | Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia | Comisión de Género Comisión de Acceso a la Justicia Dirección de Planificación |
| **Que al finalizar el 2030, se haya analizado el catálogo de servicios institucionales que se apoyan en tecnologías de información y comunicaciones los cuales están dirigidos a las personas usuarias externas que permita la generación de valor público, la seguridad jurídica y la garantía del acceso a la información y a los trámites del Poder Judicial en un marco de eficacia.** | Contraloría de Servicios | Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones |
| **Que al finalizar el 2030, se haya planteado estrategias para mejorar la percepción de la ciudadanía con respecto a la confiabilidad, oportunidad y transparencia del Poder Judicial.** | Contraloría de Servicios | Pendiente de definir |

**TEMA ESTRATÉGICO 2: CONFIANZA Y PROBIDAD EN LA JUSTICIA**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 3: TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado un sistema estandarizado de gestión de canales de denuncia de casos de corrupción en el Poder Judicial.** | | Oficina de Cumplimiento | Dirección de Tecnología de la Información | |
| **Que al finalizar el 2030 se haya ejecutado al menos un proceso de rendición de cuentas anual y actividades con un enfoque comunitario por parte de Fiscalía General, sus columnas y Defensa Civil a la Víctima y la OAPVD, la UCS.** | | Fiscalía General | Pendiente de definir | |
| **Que al finalizar el 2030 se haya formulado e implementado una estrategia sobre el acceso y uso de estadísticas judiciales, que suministre al público externo e interno, información clara y oportuna.** | | Dirección de Planificación | Dirección de Tecnología de la Información | |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado y dando seguimiento a la estrategia de proyección institucional del Organismo de Investigación Judicial.** | | Organismo de Investigación Judicial | Departamento de Prensa y Comunicación | |
| **Que al finalizar el 2030, se desarrolle e implemente la estrategia para la creación de mecanismos que fortalezcan el acceso a la información judicial.** | | Centro de Información Jurisprudencial | Dirección de Tecnología de la Información Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia. Comisiones Jurisdiccionales. Despacho de la Presidencia. Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales. Contraloría de Servicios. Departamento de Prensa y Comunicación Institucional. Departamento de Artes Gráficas. | |
| **Que al finalizar el 2030, se haya asumido el Servicio Nacional de Facilitadoras y Facilitadores Judiciales como una función por todos los actores institucionales dentro del Poder Judicial, para promover el acercamiento y credibilidad del Poder Judicial en las comunidades.** | Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia | | | Contraloría de Servicios. |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado e implementado un modelo de transparencia y rendición de cuentas, que genere valor público y sirva de base para la generación de información relevante, incorporando las nuevas tecnologías y la integración de todas las instancias institucionales.** | | Oficina de Cumplimiento | Presidencia de la Corte Oficina de Control Interno Contraloría de Servicios Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia Dirección de Tecnología de la Información Dirección de Planificación  Dirección Ejecutiva Despacho de la Presidencia Centro de Apoyo, Seguimiento y Mejoramiento del Servicio Jurisdiccional Fiscalía General Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Departamento de Artes Gráficas Comisión de Transparencia | |
| **Que al finalizar el 2030, se haya formulado la propuesta de política y realizado las gestiones para la aprobación y posterior implementación del plan de acción de la Política de Comunicación Integral.** | Despacho de Presidencia | | | Despacho de la Presidencia |
| **Que al finalizar el 2030, se haya fortalecido la Justicia Abierta como mecanismo de acceso a información pública, transparencia y rendición de cuentas.** | | Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia | Pendiente de definir | |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado estrategias para fortalecer la independencia Judicial de la institución en apego a la Ley Orgánica y a la Constitución Política.** | | Despacho de la Presidencia | **Pendiente de definir** | |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado la estrategia de rendición de cuentas definida por el Organismo del Investigación Judicial.** | | Organismo de Investigación Judicial | Pendiente de definir | |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado la estrategia de rendición de cuentas definida por la Defensa Pública.** | | Defensa Pública | Pendiente de definir | |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado la estrategia de rendición de cuentas definida por la Oficina de Atención de Víctimas del Delito y la Unidad de Protección de Víctimas.** | | Oficina de Atención a la Víctima de Delitos | Organismo de Investigación Judicial | |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado un sistema automatizado y centralizado para el manejo de riesgo de corrupción a partir de la gestión por procesos.** | | Oficina de Cumplimiento | Oficina de Control Interno- Dirección de Planificación | |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado una estrategia de comunicación y proyección institucional proactiva que fortalezca la democracia, institucionalidad y percepción de las personas usuarias.** | | Departamento de Prensa y Comunicación Institucional | Presidencia de la Corte Despacho de la Presidencia Contraloría de Servicios | |
| **Que al finalizar el 2030, se haya mantenido anualmente un proceso de análisis, actualización e implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público, considerando las unidades primarias como responsables de generar la información con la calidad y oportunidad para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales resumido en la presentación de los Estados Financieros.** | | Dirección Ejecutiva | Sección de Contabilidad | |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado las acciones definidas correspondientes al principio de Transparencia de la Política de Justicia Abierta.** | | Comisión de Transparencia | CONAMAJ Comisión de Justicia Abierta Oficina de Control Interno, Transparencia y Anticorrupción Organismo de Investigación Judicial Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia Ministerio Público Defensa Pública Departamento de Trabajo Social y Psicología Oficina de Atención a la Víctima de Delitos Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional | |

**TEMA ESTRATÉGICO 2: CONFIANZA Y PROBIDAD EN LA JUSTICIA**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 4: ALIANZAS Y COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, se haya definido e iniciado con la implementación del nuevo plan de gestión ambiental institucional (PGAI) para el periodo 2027 al 2031.** | Dirección Ejecutiva (Gestor Ambiental) | Comisión de Gestión Ambiental Institucional |
| **Que al finalizar el 2030, se haya ejecutado las estrategias establecidas para mejorar los procesos de coordinación, comunicación internos y externos, con el fin de hacer más eficientes los procesos institucionales que se encuentre involucrado el Organismo de Investigación Judicial.** | Organismo de Investigación Judicial | Fiscalía General Ministerio de Seguridad Consejo Superior Centro de Apoyo Dirección de Gestión Humana Defensa Pública Dirección Ejecutiva Dirección Jurídica |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan elaborado programas de capacitación profesional por medio de acciones de cooperación con universidades, que imparten la carrera de Derecho y otras carreras de interés, para el desarrollo de enfoques o especialidades acordes con las competencias requeridas por el Poder Judicial.** | Escuela Judicial | Consejo Directivo de la Escuela Judicial  Ministerio Público Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Dirección de Gestión Humana Despacho de la Presidencia Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado estrategias de fortalecimiento y alianzas entre el Poder Judicial y otros Poderes y órganos de la República.** | Despacho de la Presidencia | Pendiente definir |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado los planes establecidos para lograr capacitaciones a través de instituciones y gobiernos colaboradores, por medio de la captación de recursos internacionales.** | Escuela Judicial | Consejo Directivo de la Escuela Judicial Ministerio Público Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Dirección de Gestión Humana |

**TEMA ESTRATÉGICO 2: CONFIANZA Y PROBIDAD EN LA JUSTICIA**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 5: PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan ampliado los espacios de participación ciudadana temporales o permanentes, regionales o nacionales; que permitan el proceso de creación en la administración de proyectos de interés institucional y ciudadano.** | Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia | Contraloría de Servicios. |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado las acciones definidas en el plan de acción de la Política de Participación Ciudadana.** | Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia | Comisión de Justicia Abierta Dirección de Gestión Humana Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones Contraloría de Servicios Comisión Servicio Nacional de Facilitadoras y Facilitadores Judiciales |

**TEMA ESTRATÉGICO 3: MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN DE LOS SERVICIOS JUDICIALES**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 1: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030 se haya logrado dar seguimiento al desarrollo e implementación de las mejoras tecnológicas aplicables a los diferentes sistemas jurisdiccionales, las cuales permitan mejorar la eficiencia y gestión de los procesos en las diferentes jurisdicciones.** | Dirección de Planificación | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones |
| **Que al finalizar el 2030 se haya logrado realizar la aplicación de herramientas de inteligencia artificial, las cuales permitan mejorar la eficiencia y gestión de los procesos en las diferentes jurisdicciones** | Dirección de Planificación | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones |
| **Que al finalizar el 2030, se haya determinado los requerimientos del Ministerio Público de un sistema informático a nivel nacional para las fiscalías, así como de la redefinición de requerimientos de información estadística estratégica, para la toma de decisiones de nivel superior y la mejora de la persecución penal.** | Fiscalía General | Fiscalía General Unidad de Monitoreo y Apoyo a la Gestión de Fiscalías (UMGEF) |
| **Que al finalizar el 2030, se haya aumentado los conocimientos y la cultura digital del personal judicial y de las personas usuarias de los servicios digitales institucionales.** | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado e implantado la nueva versión del sistema de gestión de despachos judiciales, con el fin de brindar un soporte adecuado a los procesos de administración de justicia.** | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones | Dirección de Planificación Fiscalía General Defensa Público Oficina de Atención a la Victima de Delitos |
| **Que al finalizar el 2030, se haya disminuido los tiempos de respuesta para las soluciones tecnológicas en el Poder Judicial desde su planteamiento hasta su entrega y puesta en producción.** | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya dotado a la institución de herramientas y soluciones de tecnología que integren la información, sistemas y demás soluciones, según los flujos de trabajo existentes en los ámbitos jurisdiccional, auxiliar de justicia y administrativo.** | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones | Dirección de Planificación Fiscalía General Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Dirección Ejecutiva |
| **Que al finalizar el 2030, se haya ejecutado la estrategia definida que permita contar con sistemas de información innovadores.** | Organismo de Investigación Judicial | Comité Gerencial de Informática Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones |
| **Que al finalizar el 2030, se haya incrementado la actualización de la plataforma tecnológica (base tecnológica) por año.** | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones | Dirección Ejecutiva Comité Gerencial de Informática |
| **Que al finalizar el 2030, se haya incrementado la implementación de la plataforma de telefonía IP por año.** | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones | Dirección Ejecutiva Comité Gerencial de Informática |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado en todos los despachos judiciales del país un Sistema de Asistencia Electrónica Institucional (SAEI).** | Dirección Ejecutiva | Departamento de Seguridad |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado e implementado el Programa de Innovación Judicial con el fin de promover el uso de tecnologías emergentes, inteligencia artificial, entre otras, que contribuyan de forma directa con la optimización, innovación y modernización de los servicios y procesos institucionales.** | Dirección de Planificación | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones |

**TEMA ESTRATÉGICO 3: MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN DE LOS SERVICIOS JUDICIALES**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 2: SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado un plan para atender la ciberseguridad con el fin de garantizar la seguridad de la información.** | Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones | Comisión de Ciberseguridad y Ciberdelincuencia |
| **Que al finalizar el 2030, se haya definido la instancia rectora de la seguridad de la información a nivel institucional, con el fin que actualice, mejora e implemente la política de seguridad de la información.** | Dirección de Planificación | Comisión de Ciberseguridad y Ciberdelincuencia  Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Dirección Ejecutiva  Oficina de Control Interno |

**TEMA ESTRATÉGICO 3: MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN DE LOS SERVICIOS JUDICIALES**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 3: MONITOREO Y MEJORA CONTINUA**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado e implementado el modelo de monitoreo continuo para la reducción del rezago judicial.** | Despacho de la Presidencia | | Presidencia de la Corte  Dirección de Planificación Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Fiscalía General  Organismo de Investigación Judicial  Defensa Pública  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccionales  Comisiones Jurisdiccionales  Consejo de la Judicatura | |

**TEMA ESTRATÉGICO 3: MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN DE LOS SERVICIOS JUDICIALES**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 4: INNOVACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE SERVICIOS Y PROCESOS JUDICIALES**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, se desarrollen estrategias que partan del análisis y la perspectiva de género para optimizar el servicio brindado a las personas en condición de vulnerabilidad.** | Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia | Comisión de Género Comisión de Acceso a la Justicia  Dirección de Planificación  Contraloría de Servicios Comisión de Acceso a la Justicia |
| **Que al finalizar el 2030 se haya concluido la implementación del modelo de tramitación en la jurisdicción penal, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados.** | Dirección de Planificación | Comisión de Asuntos Penales Ministerio Público Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado diseñado e implementado el modelo de tramitación en la jurisdicción contravencional, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados.** | Dirección de Planificación | Comisión de Asuntos Penales  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado diseñado e implementado el modelo de tramitación en la jurisdicción penal juvenil, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados.** | Dirección de Planificación | Subcomisión de la Jurisdicción Penal Juvenil  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado implementado el modelo de tramitación en la jurisdicción tránsito, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados.** | Dirección de Planificación | Comisión Interinstitucional de Tránsito  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado seguimiento al modelo de tramitación implementado en la jurisdicción agraria, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Agraria Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado seguimiento al modelo de tramitación implementado en la jurisdicción civil y concursal, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Civil  Consejo de la Judicatura  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado seguimiento al modelo de tramitación implementado en la jurisdicción contencioso administrativo, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Contencioso Administrativo  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado seguimiento al modelo de tramitación implementado en la jurisdicción de cobro, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Civil  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado seguimiento al modelo de tramitación implementado en la jurisdicción de familia, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción de Familia, Niñez y Adolescencia  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado seguimiento al modelo de tramitación implementado en la jurisdicción de pensiones alimentarias, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción de Familia, Niñez y Adolescencia  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado seguimiento al modelo de tramitación implementado en la jurisdicción de violencia doméstica, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción de Familia, Niñez y Adolescencia  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado seguimiento al modelo de tramitación implementado en la jurisdicción laboral, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Laboral  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030 se haya dado seguimiento al modelo de tramitación implementado en la jurisdicción notarial, a fin de poder identificar e implementar propuestas de solución que permitan contrarrestar el rezago judicial, así como revisión y ajuste de los indicadores de gestión implementados** | Dirección de Planificación | Comisión de la Jurisdicción Contencioso Administrativo  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030, se haya establecido e implementado un modelo que permita relacionar la carga de trabajo (incluir aspectos cuantitativos y cualitativos) y la cantidad de recursos (humanos y materiales) necesarios para obtener una efectiva gestión administrativa y operativa.** | Organismo de Investigación Judicial | Fiscalía General Dirección de Gestión Humana Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones  Dirección de Planificación |
| **Que al finalizar el 2030, se haya ampliado el Modelo de Mejora Continua (MMC) y el Modelo de Análisis Integral de la Gestión de Oficinas y Despachos Judiciales (MAIG), con la asignación de un profesional de la Dirección de Planificación en los Circuitos Judiciales.** | Dirección de Planificación | Dirección Ejecutiva  Centro de Apoyo y Mejoramiento de la función Jurisdiccional  Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones  Consejos de Administración  Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030, se haya ejecutado los planes de mejora de la gestión de las Fiscalía derivado de los Planes de Supervisión de Fiscalía General.** | Fiscalía General | Unidad de Capacitación y Supervisión (UCS) |
| **Que al finalizar el 2030, se haya elaborado e implementado el instrumento para evaluar el servicio brindado a las personas usuarias internas y externas de la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos y la Unidad de Protección de Víctimas y Testigos.** | Oficina de Atención a la Víctima de Delitos | Organismo de Investigación Judicial Contraloría de Servicios |
| **Que al finalizar el 2030, se haya estandarizado, sistematizado y automatizado al menos 3 procesos manuales identificados del Organismo de Investigación Judicial.** | Organismo de Investigación Judicial | Dirección de Planificación Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones Dirección Jurídica Fiscalía General |
| **Que al finalizar el 2030, se haya generado un proceso de transformación integral de la Defensa Pública, que permita mejorar la eficiencia de los servicios por medio del establecimiento de planes de acción.** | Defensa Pública | Dirección de Planificación |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado un proceso que garantice la integridad, exactitud y adecuada ejecución de los recursos que ingresen por concepto de costas y honorarios de los servicios de la Defensa Pública.** | Defensa Pública | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado el modelo de atención al público con el fin de mejorar el servicio brindado.** | Contraloría de Servicios | Dirección de Gestión Humana Centro de Apoyo, Mejoramiento y Coordinación de la Función Jurisdiccional Comisión de Acceso a la Justicia |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado un plan de trabajo que permita Estandarizar procesos operativos en todas las oficinas del OIJ, asegurando que cada una cumpla con criterios de calidad en la investigación de casos .** | Organismo de Investigación Judicial | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya logrado la certificación en los sistemas de gestión de calidad correspondientes, en al menos 5 de las oficinas definidas como prioritarias por la Dirección del Organismo de Investigación Judicial.** | Organismo de Investigación Judicial | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan ampliado la cobertura de los servicios que brinda la Defensa Pública para atender personas en condición de vulnerabilidad.** | Defensa Pública | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan ejecutado los planes de mejora de la gestión de las Fiscalías derivado de los Planes de Supervisión de Fiscalía General.** | Fiscalía General | Unidad de Capacitación y Supervisión (UCS) |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan gestionado los procesos constitucionales, procedimientos administrativos disciplinarios, de responsabilidad civil y de contratación administrativa, competencia de la Dirección Jurídica.** | Dirección Jurídica | Corte Plena Sala Constitucional Sala Primera Sala Segunda Sala Tercera Dirección Ejecutiva Consejo Superior Despacho de la Presidencia Inspección Judicial Dirección de Gestión Humana |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado el modelo de gestión en las fiscalías del Ministerio Público, considerando las particularidades de sus despachos.** | Fiscalía General | Dirección de Planificación Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado un plan de trabajo para la adquisición de los bienes, muebles e inmuebles, así como los insumos, suministros, herramientas, laboratorios y equipos analítico-instrumental, entre otros, para el Organismo de Investigación Judicial.** | Organismo de Investigación Judicial | Consejo Superior Dirección Ejecutiva Departamento de Proveeduría |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan incrementado la cantidad de ideas innovadoras que se consideran como buenas prácticas institucionales, cada dos años.** | Dirección de Planificación | Comisión de Buenas Prácticas |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan realizado acercamientos a los juzgados mixtos para determinar oportunidades de mejora en especial dirigido a los despachos más alejados de los circuitos centrales.** | Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la función jurisdiccional | Dirección de Planificación |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan revisado y actualizado al menos el 50% de los manuales, protocolos y lineamientos de la OAPVD incorporando las diversas condiciones y necesidades de las oficinas centrales y regionales, así como la moderna gestión y nuevas tecnologías.** | Oficina de Atención a la Víctima de Delitos | Organismo de Investigación Judicial Dirección Ejecutiva Dirección Jurídica Fiscalía General. |

**TEMA ESTRATÉGICO 3: MODERNIZACIÓN E INNOVACION DE LOS SERVICIOS JUDICIALES**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 5: REFORMAS LEGALES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| **Que al finalizar el 2030, se haya brindado la asesoría legal requerida por los órganos tomadores de decisiones del Poder Judicial y los jerarcas de los órganos auxiliares de administración de justicia, aplicando la normativa del Poder Judicial y las políticas y valores institucionales.** | Dirección Jurídica | Organismo de Investigación Judicial  Fiscalía General  Defensa Pública |
| **Que al finalizar el 2030, se haya presentado ante el Órgano Aprobador la reforma a la Ley 8720: Ley de protección a víctimas, testigos y demás sujetos intervinientes en el proceso penal, reformas y adición al Código Procesal Penal y al Código Penal.** | Oficina de Atención a la Víctima de Delitos | Dirección Jurídica Dirección General del Organismo de Investigación Judicial Fiscalía General |
| **Que al finalizar el 2030, se haya pronunciado sobre la totalidad de los proyectos de ley o propuestas de reformas legales que le hayan sido puestos a consulta al Poder Judicial por parte del Poder Legislativo, verificando que no exista discrepancia o incida negativamente en el funcionamiento o independencia del Poder Judicial.** | Dirección Jurídica | Despacho de la Presidencia Dirección de Planificación Dirección de Gestión Humana Dirección Ejecutiva Secretaría General de la Corte. |

**TEMA ESTRATÉGICO 4: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 1: CAPACITACIÓN**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan atendido de manera integral en los distintos ámbitos judiciales, aquellas actividades de capacitación que respondan a temas de interés institucional, que hayan sido identificados por las entidades superiores de la institución.** | Escuela Judicial | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan realizado, desarrollado y divulgado, al menos seis investigaciones de interés institucional en todos los ámbitos, permitiendo la ampliación del conocimiento y la mejora continua en todos los servicios que brinda el Poder Judicial.** | Escuela Judicial | Consejo Directivo de la Escuela Judicial Ministerio Público Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Dirección de Gestión Humana Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. |
| **Que al finalizar el 2030 se haya cumplido las estrategias de capacitación diseñada para el Ministerio Público en busca de una mejora integral de la gestión y funciones del ente fiscal y del servicio público de justicia.** | Fiscalía General | Unidad de Capacitación y Supervisión (UCS) |
| **Que al finalizar el 2030 se haya incorporado de manera integral los valores y ejes transversales institucionales, en al menos 10 en las diferentes actividades de capacitación de la Escuela Judicial.** | Escuela Judicial | Consejo Directivo de la Escuela Judicial |
| **Que al finalizar el 2030 se hayan diseñado e implementado actividades de capacitación anuales según el plan de trabajo establecido, acorde a los perfiles competenciales de la población meta, con el fin de alcanzar el desempeño deseado en la función.** | Escuela Judicial | Consejo Directivo de la Escuela Judicial |
| **Que al finalizar el 2030 se hayan implementado estrategias de capacitación y formación que permitan, con la finalidad de fortalecer las competencias técnicas, de liderazgo, dirección y motivación; además de gestionar las competencias del personal para así lograr la mejora continua del servicio y de los ambientes laborales.** | Dirección de Gestión Humana | Consejo Directivo de la Escuela Judicial Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. |
| **Que al finalizar el 2030, la Escuela Judicial y Unidades de Capacitación hayan incorporado productos o estrategias de capacitación innovadores, accesibles y oportunos.** | Escuela Judicial | Consejo Directivo de la Escuela Judicial Ministerio Público Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Dirección de Gestión Humana |
| **Que al finalizar el 2030, se haya cumplido la estrategia de capacitación diseñada para el ámbito jurisdiccional** | Escuela Judicial | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado e implementado una estrategia que permita un proceso continuo de capacitación basado en competencias, que garantice el desarrollo integral del personal** | Organismo de Investigación Judicial | Dirección de Gestión Humana |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado en el sistema (SIGECAP) los componentes necesarios para el seguimiento y cumplimiento de las becas otorgadas por la institución y la gestión administrativa de las distintas instancias de capacitación del Poder Judicial.** | Escuela Judicial | Consejo Directivo de la Escuela Judicial Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones |
| **Que al finalizar el 2030, se haya realizado un trabajo de diagnóstico de necesidades para capacitación según ámbito.** | Organismo de Investigación Judicial | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado los planes establecidos para lograr la captación de recursos internacionales, así como capacitaciones a través de instituciones y gobiernos colaboradores.** | Organismo de Investigación Judicial | Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales Escuela Judicial Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado procesos de capacitación regionales, que permitan atender necesidades de formación del personal judicial de todo el país.** | Escuela Judicial | Consejo Directivo de la Escuela Judicial Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan realizado al menos 10 evaluaciones aplicando el "Modelo de evaluación de la efectividad de las acciones formativas del Poder Judicial".** | Escuela Judicial | Consejo Directivo de la Escuela Judicial Ministerio Público Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Dirección de Gestión Humana Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. |

**TEMA ESTRATÉGICO 4: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 2: CARRERA**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado, aprobado y ejecutado un plan que incorpore herramientas o mejoras tecnológicas que permitan la automatización en la atención de los servicios relacionados con la gestión del personal judicial, con el fin de disminuir la brecha de desarrollo digital entre las áreas de la Dirección de Gestión Humana, y de esta manera mejorar así la eficiencia y accesibilidad a la información.** | Dirección de Gestión Humana | Consejo de Personal Consejo de la Judicatura Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones Ministerio Público Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. |
| **Que al finalizar el 2030, se desarrolle e implemente el modelo de carrera escalonada dirigido al personal de los diferentes ámbitos, con la finalidad de garantizar una adecuada gestión de la carrera.** | Dirección de Gestión Humana | Fiscalía General  Organismo de Investigación Judicial  Defensa Pública  Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional |
| **Que al finalizar el 2030, se desarrolle e implemente un plan de fortalecimiento al proceso de la carrera judicial, que asegure la selección de personal de forma idónea acorde a las necesidades y requerimientos institucionales.** | Dirección de Gestión Humana | Consejo de la Judicatura  Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional  Dirección de Planificación  Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones |
| **Que al finalizar el 2030, se haya aprobado una política de carrera policial, científica y técnica-administrativa, que permita la participación de mujeres tanto en la ejecución de labores y en la toma de decisiones, así como el fortalecimiento y sostenibilidad de la calidad del servicio que se brinda a las personas usuarias y sociedad, en el Organismo de Investigación Judicial.** | Organismo de Investigación Judicial | Consejo Superior Comisión de Enlace Corte - Organismo de Investigación Judicial Secretaría General de la Corte Dirección de Gestión Humana |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado, implementado y evaluado un programa de capacitación y sensibilización del personal judicial enfocado en la evaluación de desempeño basado en competencias, con la finalidad de fomentar la cultura de la gestión del desempeño y permitir el desarrollo del personal judicial y el máximo aprovechamiento de sus aportes en la mejora institucional.** | Dirección de Gestión Humana | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya ejecutado los planes formulados para la implementación del empleo público, y así asegurar una administración eficiente y eficaz.** | Dirección de Gestión Humana | Dirección Jurídica |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado mejoras a los procesos de análisis de puestos.** | Dirección de Gestión Humana | Consejo de la Judicatura |
| **Que al finalizar el 2030, se haya realizado una adecuada gestión del personal de la Defensa Pública, mediante estrategias de reclutamiento y mejoras en la evaluación del desempeño.** | Defensa Pública | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan desarrollado e implementado un modelo de reclutamiento y selección de personal adaptados a las exigencias y necesidades del Poder Judicial, conforme a los requerimientos de la Ley de Empleo Público, con el fin de fortalecer la búsqueda y atracción de personal idóneo bajo parámetros de integridad y anticorrupción.** | Dirección de Gestión Humana | Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Ministerio Público Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Oficina de Atención a la Víctima del Delito Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. |
| **Qué al finalizar el 2030, se hayan desarrollado, aprobado y ejecutado un plan de acción que guie la gestión humana en el Poder Judicial con un enfoque integral, incluyente e innovador, a fin de contribuir con el cumplimiento de la estrategia y objetivos institucionales.** | Dirección de Gestión Humana | Dirección de Gestión Humana |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado al menos 3 mecanismos de reclutamiento y selección que permitan contar oportunamente con la cantidad de oferentes a nivel regional.** | Organismo de Investigación Judicial | Dirección de Gestión Humana Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. |

**TEMA ESTRATÉGICO 4: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 3: BIENESTAR Y SALUD**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030 se haya aprobado la Política de Teletrabajo e implementado su plan de acción, con la finalidad de brindar a la población judicial una modalidad de trabajo diferente, la cual motive al personal.** | Dirección de Gestión Humana | Corte Plena Comisión de Teletrabajo Dirección Jurídica Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones Dirección de Planificación |
| **Que al finalizar el 2030 se haya implementado la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral con los planes, programas y lineamientos para el personal judicial, con el fin de garantizar el bienestar integral durante la vida laboral de la población judicial.** | Dirección de Gestión Humana | Corte Plena Dirección de Gestión Humana Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones Dirección de Planificación Dirección Ejecutiva Dirección Jurídica Consejo de Personal Fiscalía General Defensa Pública Dirección del Organismo de Investigación Judicial Oficina de Atención y Protección del Delito |
| **Que al finalizar el 2030, se haya diseñado e implementado un plan integral de retención del personal Judicial, con el fin de proporcionar a la institución herramientas efectivas para conservar personal de idóneo.** | Dirección de Gestión Humana | Dirección de Gestión Humana |
| **Que al finalizar el 2030, se haya analizado y realizado propuestas para obtener alternativas para hacer frente al congelamiento salarial.** | Dirección de Gestión Humana | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado un proyecto que permita la creación de una Unidad de Salud y Bienestar del Organismo de Investigación Judicial** | Organismo de Investigación Judicial | Dirección de Gestión Humana |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado las estrategias para manejo de personal, que permitan mantener las competencias físicas y salud óptimas para el desempeño de sus funciones del personal del Organismo de Investigación Judicial.** | Organismo de Investigación Judicial | Consejo Superior Comisión de Enlace Organismo de Investigación Judicial Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan implementado acciones para mejorar el bienestar del personal de la Defensa Pública.** | Defensa Pública | Pendiente de definir |

**TEMA ESTRATÉGICO 5: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 1: MODELO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, anualmente se haya ejecutado al menos un 95% del presupuesto asignado.** | Dirección Ejecutiva | Dirección Ejecutiva Ministerio Público Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Dirección de Tecnología de la Información Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Oficina de Atención de Víctimas del Delito Ministerio de Hacienda Asamblea Legislativa |
| **Que al finalizar el 2030, se haya analizado y actualizado los riesgos estratégicos, según el Modelo de Gestión Estratégica Institucional.** | Oficina de Control Interno | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya definido un modelo integral de gestión de compras públicas, con el fin de garantizar la correcta ejecución del proceso desde las fases previas hasta su adjudicación.** | Dirección Ejecutiva | Dirección Ejecutiva Ministerio Público Defensa Pública Organismo de Investigación Judicial Dirección de Tecnología de la Información Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional Oficina de Atención de Víctimas del Delito. Financiero Contable, Departamento de Servicios Generales. |
| **Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado y normalizado un modelo de gestión que administre el fondo documental del Poder Judicial que integra los soportes físicos y electrónicos, para que sean accesibles, íntegros, auténticos, seguros y se garantice la aplicación de la normativa en la materia de gestión documental.** | Dirección Ejecutiva | Dirección Ejecutiva/Corte Plena, Consejo Superior, y Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones |
| **Que al finalizar el 2030, se haya fortalecido e implementado mejoras al Proceso de Control Interno institucional.** | Oficina de Control Interno | Pendiente de definir |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado el Modelo de Gestión para la Planificación Estratégica, que integre el modelo de innovación, el portafolio de proyectos estratégicos, el modelo de gestión de políticas Institucionales, los planes anuales operativos, el presupuesto y el modelo de riesgos estratégicos.** | Dirección de Planificación | Oficina de Control Interno-Comité de Planeación Estratégica |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado y dado seguimiento al modelo de gestión por procesos institucional, en todas sus etapas.** | Dirección de Planificación |  |
| **Que al finalizar el 2030, se haya incorporado en los presupuestos anuales institucionales, el requerimiento humano y el gasto variable derivado de los estudios técnicos y de impacto de ley aprobados por el Consejo Superior y Corte Plena.** | Dirección de Planificación | Despacho de la Presidencia Todos los Centros de Responsabilidad |
| **Que al finalizar el 2030, se impulse el uso de la Metodología Institucional para la Evaluación por Resultados del Poder Judicial, por parte de las oficinas y despachos judiciales responsables de planes, políticas, proyectos e iniciativas institucionales.** | Dirección de Planificación | Consejo Superior |

**TEMA ESTRATÉGICO 5: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 2: CONTINUIDAD Y SEGURIDAD INSTITUCIONAL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| **Que al finalizar el 2030, se haya implementado el Proyecto para el fortalecimiento de la Seguridad en el Poder Judicial.** | Dirección Ejecutiva | Departamento de Seguridad |
| **Que al finalizar el 2030, se haya logrado estandarizar y aplicar un modelo integrado de seguridad en las edificaciones judiciales, sea en la infraestructura y operatividad que permita mejorar y garantizar la integridad física del personal judicial que labora en los diferentes edificios judiciales y personas usuarias.** | Dirección Ejecutiva | Departamento de Seguridad |
| **Que al finalizar el 2030, se haya realizado en el Poder Judicial las acciones de planificación, control, evaluación y mejoramiento para enfrentar eventos disruptivos a la operación institucional, con el fin de prevenir o mitigar la afectación en la prestación de los servicios institucionales, en beneficio de las personas usuarias.** | Dirección Ejecutiva | Dirección Ejecutiva |

**TEMA ESTRATÉGICO 5: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

**ACCIÓN ESTRATÉGICA 2: INFRAESTRUCTURA INSTITUCIONAL**

| **META ESTRATEGICA NUEVA PARA EL PEI 2025-2030** | **RESPONSABLE ESTRATEGICO** | **OFICINAS DE COORDINACIONES DE META** |
| --- | --- | --- |
| **Que al finalizar el 2030, se haya establecido un modelo para la adecuación del espacio físico institucional, en respuesta a los cambios asociados a la modalidad de teletrabajo y las proyecciones de crecimiento de la población servidora judicial, con el fin de maximizar los recursos de infraestructura disponibles.** | Dirección Ejecutiva | Consejo Superior Departamento de servicios Generales Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones Administraciones Regionales |
| **Que al finalizar el 2030, se haya generado la mayor cantidad posible de órdenes de inicio de los proyectos comprendidos dentro del contrato del Fideicomiso Inmobiliario Poder Judicial-BCR 2015, conforme la lista de prelación y disponibilidad de contenido económico y presupuestaria.** | Dirección Ejecutiva | Consejo Superior Comisión de Construcciones Departamento de Servicios Generales  Fideicomiso inmobiliario Departamento de Financiero Contable Administraciones Regionales Responsables de programa |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan desarrollado los proyectos relacionados a ampliación, remodelación, mejoras y reacondicionamientos en los diferentes circuitos judiciales.** | Dirección Ejecutiva | Departamento de Servicios Generales |
| **Que al finalizar el 2030, se hayan desarrollado proyectos constructivos que impliquen edificaciones nuevas en mejora de la infraestructura institucional.** | Dirección Ejecutiva | Departamento de Servicios Generales |

## INICIATIVAS PARA EL PORTAFOLIO INSTITUCIONAL DE PROYECTOS ESTRATEGICOS (PPE)

Como parte de la estrategia de implementación del Plan Estratégico Institucional 2025-2030, se utilizará el Portafolio Institucional de Proyectos Estratégicos. De esta manera, se presenta a continuación la lista de las iniciativas de los proyectos y los proyectos vigentes que continuarán su ejecución durante el periodo 2025-2030; según cada una de las instancias consignadas como responsables en las metas estratégicas en el PEI.

Las iniciativas de proyectos y los proyectos vigentes deberán gestionar mediante la utilización de la metodología de administración de proyectos versión 2 , la cual fue aprobada por la Corte Plena en sesión 02-2020, celebrada el 13 de enero de 2020, artículo XXXIII; y la Metodología para la Administración de Portafolio de Proyectos Estratégicos del Poder Judicial versión 2 la fue aprobada por el Consejo Superior en sesión No. 69-2024, celebrada el 09 de agosto de 2024, artículo XLIX A continuación se detalla las iniciativas

**Tabla**

**Iniciativas de proyectos y su posible meta, y responsables.**

| **Iniciativa de proyecto** | **Responsable estratégico** | **Propuesta de meta estratégica a la cual vincular** |
| --- | --- | --- |
| Implementar la política institucional integral de métodos alternos de resolución de conflictos y su plan de acción. | Comisión de Resolución Alterna de Conflictos | Que al finalizar el 2030, se haya aprobado e implementado la política institucional integral sobre el tratamiento de los diferentes métodos alternos de resolución de conflictos. |
| Proyecto de modernización y reestructuración de la Defensa Pública | Defensa Pública | Que al finalizar el 2030, se haya generado un proceso de transformación integral de la Defensa Pública, que permita mejorar la eficiencia de los servicios por medio del establecimiento de planes de acción. |
| Desarrollo e implementación de los planes de acción de la Política de Comunicación Integral. | Departamento de Prensa y Comunicación Institucional | Que al finalizar el 2030, se haya aprobado e implementado el plan de acción de la Política de Comunicación Integral. |
| Proyecto sobre monitoreo continuo para la reducción del rezago judicial | Despacho de la Presidencia | Que al finalizar el 2030, se haya realizado un proyecto sobre monitoreo continuo para la reducción del rezago judicial. |
| Implementación de la Política de Teletrabajo y de planes de acción | Dirección de Gestión Humana | Que al finalizar el 2030 se haya aprobado la Política de Teletrabajo e implementado su plan de acción, con la finalidad de brindar a la población judicial una modalidad de trabajo diferente, la cual motive al personal. |
| Desarrollo e implementación de una estrategia para la estandarización de los procesos de reclutamiento y selección. | Dirección de Gestión Humana | Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado, aprobado y ejecutado un plan que incorpore herramientas o mejoras tecnológicas que permitan la automatización en la atención de los servicios relacionados con la gestión del personal judicial, con el fin de disminuir la brecha de desarrollo digital entre las áreas de la Dirección de Gestión Humana, y de esta manera mejorar así la eficiencia y accesibilidad a la información. |
| Implementación del plan de acción de la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral | Dirección de Gestión Humana | Que al finalizar el 2030 se haya implementado la Política Integral de Bienestar y Salud Laboral con los planes, programas y lineamientos para el personal judicial, con el fin de garantizar el bienestar integral durante la vida laboral de la población judicial. |
| Modelo de reclutamiento y selección conforme a los requerimientos de la Ley Marco Empleo Público | Dirección de Gestión Humana | Que al finalizar el 2030, se haya ejecutado los planes formulados para la implementación del empleo público, y así asegurar una administración eficiente y eficaz. |
| Modelo de carrera escalonada en los diferentes ámbitos. | Dirección de Gestión Humana | Que al finalizar el 2030, se desarrolle e implemente el modelo de carrera escalonada dirigido al personal de los diferentes ámbitos, con la finalidad de garantizar una adecuada gestión de la carrera. |
| Plan de fortalecimiento al proceso de la carrera judicial | Dirección de Gestión Humana | Que al finalizar el 2030, se desarrolle e implemente un plan de fortalecimiento al proceso de la carrera judicial, que contemple las relaciones de la Dirección de Gestión Humana con el Consejo de la Judicatura y el Centro de Apoyo Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional; con el fin de mejorar el proceso de la carrera Judicial. |
| Sistema Nuevo del PEI | Dirección de Planificación | Que al finalizar el 2030, se haya implementado el Modelo de Gestión para la Planificación Estratégica, que integre el modelo de innovación, el portafolio de proyectos estratégicos, el modelo de gestión de políticas Institucionales, los planes anuales operativos, el presupuesto y el modelo de riesgos estratégicos. |
| Rediseños de procesos en las diferentes jurisdicciones del país | Dirección de Planificación | Que al finalizar el 2030, se haya implementado rediseños de procesos en las diferentes jurisdicciones del país, según análisis respectivo. |
| Modelo de Innovación en apego al Modelo Estratégico Institucional. | Dirección de Planificación | Que al finalizar el 2030, se haya implementado el Modelo de Innovación en apego al Modelo Estratégico Institucional. |
| Modelo de Tramitación de la materia Penal Juvenil. | Dirección de Planificación | Que al finalizar el 2030, se haya implementado el Modelo de Tramitación de la materia Penal Juvenil. |
| Modelo de Tramitación de la materia de Tránsito. | Dirección de Planificación | Que al finalizar el 2030, se haya implementado el Modelo de Tramitación de la materia de Tránsito. |
| Modelo de Tramitación de la materia Contravencional. | Dirección de Planificación | Que al finalizar el 2030, se haya implementado el Modelo de Tramitación de la materia Contravencional. |
| Modelo de Tramitación de las materias no penales. | Dirección de Planificación | Que al finalizar el 2030, se haya implementado el Modelo de Tramitación de las materias No penales. |
| Proyecto para atender la ciberseguridad. | Dirección de Tecnología de la Información | Que al finalizar el 2030, se haya implementado un plan para atender la ciberseguridad con el fin de garantizar la seguridad de la información. |
| Modelo integral de gestión de compras públicas | Dirección Ejecutiva | Que al finalizar el 2030, se haya definido un modelo integral de gestión de compras públicas, con el fin de garantizar la correcta ejecución del proceso desde las fases previas hasta su adjudicación. |
| Modelo de gestión documental del Poder Judicial | Dirección Ejecutiva | Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado y normalizado un modelo de gestión que administre el fondo documental del Poder Judicial que integra los soportes físicos y electrónicos, para que sean accesibles, íntegros, auténticos, seguros y se garantice la aplicación de la normativa en la materia de gestión documental. |
| Se asocian los proyectos de Fideicomiso | Dirección Ejecutiva | Que al finalizar el 2030, se haya generado la mayor cantidad posible de órdenes de inicio de los proyectos comprendidos dentro del contrato del Fideicomiso Inmobiliario Poder Judicial-BCR 2015, conforme la lista de prelación y disponibilidad de contenido económico y presupuestaria. |
| Modelo para la adecuación del espacio físico institucional | Dirección Ejecutiva | Que al finalizar el 2030, se haya establecido un modelo para la adecuación del espacio físico institucional, en respuesta a los cambios asociados a la modalidad de teletrabajo y las proyecciones de crecimiento de la población servidora judicial, con el fin de maximizar los recursos de infraestructura disponibles. |
| Modelo integrado de seguridad en las edificaciones judiciales | Dirección Ejecutiva | Que al finalizar el 2030, se haya logrado estandarizar y aplicar un modelo integrado de seguridad en las edificaciones judiciales, sea en la infraestructura y operatividad que permita mejorar y garantizar la integridad física del personal judicial que labora en los diferentes edificios judiciales y personas usuarias. |
| Proyecto para el fortalecimiento de la Seguridad en el Poder Judicial. | Dirección Ejecutiva | Que al finalizar el 2030, se haya implementado el Proyecto para el fortalecimiento de la Seguridad en el Poder Judicial. |
| Asociar a los Proyectos relacionados a ampliación, remodelación, mejoras y reacondicionamientos en los diferentes circuitos judiciales. | Dirección Ejecutiva | Que al finalizar el 2030, se hayan desarrollado los proyectos relacionados a ampliación, remodelación, mejoras y reacondicionamientos en los diferentes circuitos judiciales. |
| Asociar a los Proyectos relacionados con construcciones nuevas | Dirección Ejecutiva | Que al finalizar el 2030, se hayan desarrollado proyectos constructivos que impliquen edificaciones nuevas en mejora de la infraestructura institucional. |
| Aprobación e implementación de la Política Ambiental | Dirección Ejecutiva (Gestor Ambiental) | Que al finalizar el 2030, se haya definido e iniciado con la implementación del nuevo PGAI para el periodo 2027 al 2031. |
| Proyecto de descongestionamiento de Fiscalías especializadas y territoriales | Fiscalía General | Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado un proyecto estratégico de atención del descongestionamiento que abarque las fiscalías territoriales y especializadas con los mayores niveles y cargas de trabajo. |
| Actualización del Protocolo de Abordaje del Programa de Atención | Oficina de Atención a la Víctima de Delitos | Que al finalizar el 2030, se hayan revisado y actualizado al menos el 50% de los manuales, protocolos y lineamientos de la OAPVD incorporando las diversas condiciones y necesidades de las oficinas centrales y regionales, así como la moderna gestión y nuevas tecnologías. |
| Actualización del proceso de pasantía de las personas postulantes para optar por nombramientos en la OAPVD. | Oficina de Atención a la Víctima de Delitos | Que al finalizar el 2030, se hayan revisado y actualizado al menos el 50% de los manuales, protocolos y lineamientos de la OAPVD incorporando las diversas condiciones y necesidades de las oficinas centrales y regionales, así como la moderna gestión y nuevas tecnologías. |
| Actualización Manuales de procedimientos Programa de Atención, Programa de Protección y Personal Técnico Judicial | Oficina de Atención a la Víctima de Delitos | Que al finalizar el 2030, se hayan revisado y actualizado al menos el 50% de los manuales, protocolos y lineamientos de la OAPVD incorporando las diversas condiciones y necesidades de las oficinas centrales y regionales, así como la moderna gestión y nuevas tecnologías. |
| Implementar el plan de acción de la Política Integridad y Anticorrupción del Poder Judicial de Costa Rica | Oficina de Cumplimiento | Que al finalizar el 2030 se haya implementado el plan de acción de la Política de Integridad y Anticorrupción del Poder Judicial de Costa Rica |
| Sistema estandarizado de canales de denuncia de casos de corrupción | Oficina de Cumplimiento | Que al finalizar el 2030, se haya implementado un sistema estandarizado de gestión de canales de denuncia de casos de corrupción en el Poder Judicial. |
| Sistema automatizado y centralizado para el manejo de riesgo de corrupción a partir de la gestión por procesos. | Oficina de Cumplimiento | Que al finalizar el 2030, se haya implementado un sistema automatizado y centralizado para el manejo de riesgo de corrupción a partir de la gestión por procesos. |
| Elaboración e implementación de la Política de carrera policial, científica y técnica-administrativa del Organismo de Investigación Judicial. | Organismo de Investigación Judicial | Que al finalizar el 2030, se haya aprobado una política de carrera policial, científica y técnica-administrativa, que permita la participación de mujeres tanto en la ejecución de labores y en la toma de decisiones, así como el fortalecimiento y sostenibilidad de la calidad del servicio que se brinda a las personas usuarias y sociedad, en el Organismo de Investigación Judicial. |
| Proyecto para la creación de una Unidad de Salud y Bienestar del Organismo de Investigación Judicial | Organismo de Investigación Judicial | Que al finalizar el 2030, se haya desarrollado un proyecto que permita la creación de una Unidad de Salud y Bienestar del Organismo de Investigación Judicial |
| Actualizar e implementar la Política Axiológica del Poder Judicial y su plan de acción. | Secretaría Técnica de Ética y Valores | Que al finalizar el 2030, se haya implementado el plan definido de la política axiológica. |

# CAPÍTULO 4: MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA JUDICIAL.

Para lograr la efectiva implementación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030, se define el modelo de gestión estratégica judicial que tiene como finalidad proveer los instrumentos, la información y los procesos relevantes para el apoyo en la toma de decisiones para la efectiva ejecución del PEI y las políticas institucionales.

De esta manera, el modelo integra las siguientes herramientas:

1. Cuadro de Mando Integral (con base en el mapa estratégico institucional).
2. Gestión del Portafolio Institucional de Proyectos Estratégicos (PPE).
3. Planes Anuales Operativos (PAO)
4. Presupuesto orientado a resultados.
5. Gestión de Políticas Institucionales.
6. Gestión de Innovación.
7. Gestión de Riesgos Estratégicos.

Es importante destacar, que la aplicación de este modelo es de naturaleza sistémica, que se refiere a la combinación de las distintas herramientas de manera simultánea para la toma de decisiones estratégicas, por tanto, no es un proceso lineal, sino multidimensional.

En la siguiente figura se muestra el Modelo de Gestión Estratégica, que permite visualizar la integración de los niveles estratégicos (Plan Estratégico Institucional, la Gestión de Políticas Institucionales y el Presupuesto), tácticos (Gestión del Portafolio Institucional de Proyectos Estratégicos y Gestión de la Innovación) y operativos de la institución (Planes Anuales Operativos).

Para conocer los detalles del Modelo de Gestión Estratégica, ver el Apéndice 6.

**Figura 11**

Escala de tiempo

Descripción generada automáticamente con confianza media

***Fuente:*** *Subproceso de Planificación Estratégica.*

* 1. **SISTEMA DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y SU VINCULACIÓN CON EL SISTEMA PAO.**

El Poder Judicial cuenta con un sistema informático para el registro del Plan Estratégico Institucional, el cual se vincula con el sistema informático de Planes Anuales Operativos, permitiendo llevar un registro actualizado tanto de la estrategia, como de la operativa institucional. Estos sistemas informáticos están diseñados para formular, dar seguimiento y control sobre el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Plan Estratégico Institucional del Poder Judicial; asimismo, son un importante insumo para realizar el proceso de evaluación de los resultados.

La vinculación entre ambos sistemas permite tener claridad de cuales son aquellos compromisos institucionales estratégicos y la manera de cómo realizar la formulación y seguimiento de los Planes Anuales Operativos (PAO). De esta manera, es posible también, realizar la asignación de las instancias responsables y las coordinaciones que se encargarán de dar seguimiento, coordinación y cumplimiento a cada uno de esos compromisos adquiridos tanto en el PEI como en el PAO.

Una vez implementadas y aprobadas todas las acciones del PEI 2025-2030, las instancias judiciales a cargo de los avances de las metas contenidas en el Sistema de Formulación y Seguimiento de los Planes Anuales Operativos (PAO), realizarán los avances correspondientes según las acciones establecidas año con año, hasta dar por completado la totalidad de vigencia del Plan Estratégico Institucional. La vinculación del sistema PAO con el sistema PEI permite que los registros realizados a través del Plan Anual Operativo de manera automática se registran en el sistema de Plan Estratégico Institucional, permitiendo obtener el grado de avance de cada meta estratégica definida, con el fin de tener información en línea y actualizada para una efectiva gestión estratégica judicial y por ende para la toma de decisiones institucionales.

En la actualidad, la Dirección de Planificación en conjunto con la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones, están trabajando en la creación de un nuevo sistema integral que incluye la gestión del Plan Estratégico Institucional y el Plan Anual Operativo, todo bajo un mismo sistema, de manera que permita tener una mayor facilidad en la gestión del sistema.

Este sistema busca realizar la mayor integración de los diferentes componentes que integran el Modelo de Gestión Estratégica del Poder Judicial, por lo que se espera desarrollar poco a poco la integración con Políticas Institucionales, Proyectos, Presupuestos Plurianuales, Riesgos Estratégicos, entre otros.

# CAPÍTULO 5: ANÁLISIS DE RIESGOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO

## ANÁLISIS DE RIESGOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El análisis de riesgos del PEI 2025-2030 se enmarca como los riesgos asociados específicamente con la implementación de los planes y objetivos estratégicos de la institución, que refieren a aquellos factores que pueden dificultar o impedir la ejecución efectiva de los planes diseñados para alcanzar los objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo. En contraste con los riesgos estratégicos, que refieren al proceso de identificar, evaluar y mitigar los riesgos que pueden afectar la estrategia general de la organización, es decir, los factores o incertidumbres que pueden impactar la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos a largo plazo.

De esta manera, conforme las competencias de la Dirección de Planificación se procedieron a identificar los riesgos del plan, es decir aquellos que pueden afectar la ejecución de los planes diseñados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos identificados.

Dentro del proceso de implementación, se identifican los posibles riesgos asociados al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, el objetivo de esta identificación consiste en definir de manera oportuna los planes de contingencia para la prevención y mitigación del impacto, en los casos que puedan materializarse los riesgos. Ver el siguiente cuadro.

**Cuadro 7**

**Análisis de Riesgos**

| **Descripción del Riesgo** | **RESPUESTA AL RIESGO** |
| --- | --- |
| **Cambios importantes en la estructura organizacional** del Poder Judicial producto de la delimitación de las funciones de Corte Plena y Consejo Superior. | Las instancias del ámbito administrativo deben brindar colaboración y apoyo a las acciones y labores ejecutadas, con el fin de poder agilizar el proceso de reformas y reestructuraciones administrativas que se están llevando a cabo a lo interno de la Corte. |
| **Resistencia al cambio** en la aplicación e implementación de nuevas tecnologías, lo que provocaría **no alcanzar los resultados** y objetivos deseados en los proyectos. | De manera oportuna se debe coordinar con la Dirección de Gestión Humana los procesos de cambio que lleva implícito la ejecución de cada uno de los proyectos incluidos dentro del Portafolio de Proyectos Estratégicos. |
| **Brechas generacionales existentes** en la institución, puede generarse temor y resistencia en la ejecución e implementación de algunas iniciativas de proyecto, lo que generaría atrasos en los avances y cumplimiento de las metas del PEI. | Elaborar un plan de gestión del cambio, donde se integre y capacite al personal de mayor edad en el uso y aplicación de las nuevas tecnologías, esto debe ser considerado dentro de cada proyecto nuevo que se implemente. |
| **Bajo rendimiento en el desempeño de los proyectos**, lo que provocaría no lograr el cumplimiento de las metas del PEI en los plazos previstos, debido a que el personal debe ejecutar las labores, tanto ordinarias como de proyectos. | Se debe realizar una labor de seguimiento, medición y mejora de los proyectos en ejecución, tanto de los líderes de proyecto como de la unidad de proyectos, con el fin de tomar las medidas en caso de que se detecten desviaciones en las líneas base de los proyectos. |
| **Recortes financieros que afecten las partidas relacionadas con el recurso humano**, lo que generaría limitaciones en la ejecución de las tareas relacionadas con los proyectos. | Para mitigar el impacto de las limitaciones de recurso humano, se tiene estimado que las actividades de proyectos puedan ser absorbidas por el personal ordinario de la institución. Esto debe ser reflejado en los cronogramas de proyecto y en los Planes Anuales Operativos. |
| Limitaciones presupuestarias en los próximos años, lo cual puede ocasionar la **falta de recursos para la ejecución de los proyectos estratégicos**, debido a la situación fiscal que atraviesa el país. | Se debe continuar trabajando por medio de presupuesto plurianuales, de forma que se puedan hacer las debidas proyecciones de necesidades, para aquellos proyectos que se prevén tengan una duración mayor a un año. |
| **Incremento en la criminalidad**, puede suceder que la capacidad instalada actual de la institución sea insuficiente, lo que provocaría la necesidad de un **incremento de recursos para afrontar la situación.** | Se debe gestionar los recursos adicionales requeridos al Poder Ejecutivo, de forma que se tomen acciones para la atención preventiva de la criminalidad a nivel nacional y que se aprueben los recursos presupuestarios requeridos por el Poder Judicial. |
| **Aprobación de nuevas leyes o reformas de ley**, puede requerirse recursos presupuestarios adicionales, los cuales debido a las limitaciones presupuestarias existentes pueden ser limitados y deba **hacerse frente a estas necesidades con el recurso ordinario.** | Debe gestionarse ante la Asamblea Legislativa el impacto generado por la aprobación de nuevas leyes, de manera que debe prever los recursos necesarios en caso de aprobación. |
| **Aprobación de nuevas leyes o reformas de ley** por parte de la Asamblea Legislativa, que provoque la inclusión de nuevos proyectos no contemplados en el PEI, lo que provocaría realizar **variaciones a la programación definida.** | Para los procesos de formulación presupuestaria, se deberá de manera oportuna contemplar los requerimientos de implementación de cada reforma de Ley.  Cada proyecto de Reforma de Ley debe ir acompañado de un análisis de impacto económico, con el fin de que sea utilizado como insumo para determinar la viabilidad de aprobación de las reformas de Ley. |
| **No brindar información oportuna a la opinión pública** sobre el Poder Judicial, que afecte su imagen. | Se debe aprobar e implementar el plan de acción de la **Política Integral de Comunicación Institucional**, de forma que se mantenga informada correctamente a la ciudadanía, así como a los medios de comunicación. |
| **Atraso en la programación y aprobación del Plan Estratégico Institucional 2025-2030,** que afecte los procesos de PAO, SEVRI, Proyectos, Presupuestos programados a partir del 2025. | Realizar los ajustes necesarios en el cronograma del proyecto “Elaboración del Plan Estratégico Institucional 2025-2030”, que permita presentar oportunamente el informe final para aprobación de la Corte Plena. |

***Fuente:*** *Talleres realizados PEI.*

En la matriz adjunta en el Apéndice 7 se incluye el detalle de los riesgos identificados, donde se define la probabilidad de ocurrencia e impacto que pueda tener en caso de que el riesgo se materialicé. De igual forma, para cada riesgo se definen las medidas de contingencia, así como los responsables de implementar y ejecutar las acciones de prevención.

Del análisis realizado, se obtuvo un total de cuatro riesgos extremos, uno alto, cinco moderados y dos de nivel bajo. Es importante, monitorear contantemente las actividades planteadas, con el fin de prever la aparición o materialización de nuevos riesgos que no hayan sido previamente identificados.

**Figura 12**

**Gráfico de clasificación de los riesgos identificados**

Gráfico

Descripción generada automáticamente

***Fuente:*** *Elaboración propia.*

## FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUICIONAL 2025-2030

Es importante destacar que, para lograr el cumplimiento exitoso del Plan Estratégico Institucional, dentro del Modelo de Gestión Estratégica, se deben considerar los siguientes aspectos como factores críticos de éxito:

1. Apoyo de los jerarcas institucionales en la adopción e implementación del Modelo de Integral de Gestión Estratégica.
2. Analizar de manera oportuna el otorgamiento de los recursos tanto financieros como humanos para la ejecución de los proyectos definidos como prioridad institucional.
3. Capacitación y entrenamiento para las instancias estratégicas, responsables de liderar el Modelo de Gestión Estratégica.

# CAPÍTULO 6: RECOMENDACIONES

**A la Corte Plena:**

* 1. Aprobar la propuesta del Plan Estratégico Institucional 2025-2030, que incluye:
     1. *Marco Filosófico: Misión, Visión, Valores Institucionales, Ejes Transversales y las Políticas Institucionales.*
     2. *Plan Estratégico Institucional: Temas, Objetivos, Acciones y Resultados; así como la Matriz General del Plan Estratégico Institucional 2025-2030; y las Iniciativas para el Portafolio Institucional de Proyectos Estratégicos.*
  2. Aprobar el Modelo de Gestión Estratégica Institucional y sus componentes, que incluye los siguientes componentes:
     1. *Cuadro de Mando Integral (con base en el mapa estratégico institucional).*
     2. *Gestión del Portafolio Institucional de Proyectos Estratégicos (PPE).*
     3. *Planes Anuales Operativos (PAO)*
     4. *Presupuesto orientado a resultados.*
     5. *Gestión de Políticas Institucionales.*
     6. *Gestión de Innovación.*
     7. *Gestión de Riesgos.*
  3. Valorar la incorporación de la siguiente meta propuesta relacionada con la Política de Gestión de Calidad, a cargo del Centro de Gestión de Calidad (CEGECA), que se indica: “***Que al finalizar el 2030, se haya divulgado y gestionado los planes de acción definidos para dar cumplimiento a lo establecido en la Política de Gestión de la calidad de la Justicia (GICA-Justicia)”.*** Lo anterior, dado que, la Corte Plena en sesión N° 49-2023 celebrada el 23 de octubre del 2023, artículo XVII, en el que se acordó: ***“1)****Reservar el tema del alineamiento Estratégico de la Política de Gestión Integral de la Calidad de la Justicia al PEI 2019-2024 para el momento en que se conozca el informe de la Dirección de Planificación N° 1940-PLA-OI-19, que está pendiente de conocer por esta Corte.”.*

**A la Oficina de Control Interno:**

* 1. Validar, evaluar y gestionar los riesgos estratégicos que pueden afectar la estrategia general del Poder Judicial, es decir, los factores o incertidumbres que pueden impactar la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos a largo plazo.

**A la Dirección de Planificación en coordinación con la Dirección de Gestión Humana~~:~~**

* 1. Preparar y brindar capacitación a la jerarquía institucional (Corte Plena, Consejo Superior, Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial y el Estrato Gerencial) sobre el Modelo de Gestión Estratégica.

# APÉNDICES

**APÉNDICE 1**

**DIAGNÓSTICO SITUACIONAL**

[**https://pjcr.sharepoint.com/:w:/s/procesosPJ/ERUBTgJsNtBBv0SMJkt6LewBEP0c-nZjGJVDTYzjyqAMug?e=6zxfAq**](https://pjcr.sharepoint.com/:w:/s/procesosPJ/ERUBTgJsNtBBv0SMJkt6LewBEP0c-nZjGJVDTYzjyqAMug?e=6zxfAq)

**APÉNDICE 2**

**PARTICIPACIÓN EN LOS TALLERES DE FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL PODER JUDICIAL 2025-2030**

[**https://pjcr.sharepoint.com/:w:/s/procesosPJ/EeecEjC3khFPuz8NMH-HloQB5VM9Ia67oAJ78OLL42c3jQ?e=m0IcaT**](https://pjcr.sharepoint.com/:w:/s/procesosPJ/EeecEjC3khFPuz8NMH-HloQB5VM9Ia67oAJ78OLL42c3jQ?e=m0IcaT)

**APÉNDICE 3**

**METODOLOGÍAS UTILIZADAS EN LOS TALLERES DE FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL PODER JUDICIAL 2025-2030**

[**https://pjcr.sharepoint.com/:w:/s/procesosPJ/EZtaIQ02mhFCuP1q\_yOH\_9QBSjOYN6tVz1ZD6PUEs-C\_Qw?e=5qNHE1**](https://pjcr.sharepoint.com/:w:/s/procesosPJ/EZtaIQ02mhFCuP1q_yOH_9QBSjOYN6tVz1ZD6PUEs-C_Qw?e=5qNHE1)

**APÉNDICE 4**

**GLOSARIO DE TÉRMINOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL**

[**https://pjcr.sharepoint.com/:w:/s/procesosPJ/EeDjR4itftVAtoysDD7AjXgBsaONwQ81rD39Nw1\_STU0Fg?e=zBu2lI**](https://pjcr.sharepoint.com/:w:/s/procesosPJ/EeDjR4itftVAtoysDD7AjXgBsaONwQ81rD39Nw1_STU0Fg?e=zBu2lI)

**APÉNDICE 5**

**MATRIZ DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2025-2030**

[**https://pjcr.sharepoint.com/:x:/s/procesosPJ/ERr8QQo3pYNBquKpaWv5tNsBIuFAf5OqPmnFOWkyBHJGIg?e=5ASCos**](https://pjcr.sharepoint.com/:x:/s/procesosPJ/ERr8QQo3pYNBquKpaWv5tNsBIuFAf5OqPmnFOWkyBHJGIg?e=5ASCos)

**APÉNDICE 6**

**CAPITULO 4: MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA JUDICIAL**

[**https://pjcr.sharepoint.com/:w:/s/procesosPJ/EfboPUl-A-BOgOcl78L9WF4BGIvGoGrXWoq\_mvw5XDxAJw?e=toSFTz**](https://pjcr.sharepoint.com/:w:/s/procesosPJ/EfboPUl-A-BOgOcl78L9WF4BGIvGoGrXWoq_mvw5XDxAJw?e=toSFTz)

**APÉNDICE 7**

**MATRIZ DE RIESGOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025-2030**

[**https://pjcr.sharepoint.com/:x:/s/procesosPJ/ES5cJed0N7NFlj6ZBuLCcMIBqBweaj94awKKW1wNzxPdWQ?e=Nkgsor**](https://pjcr.sharepoint.com/:x:/s/procesosPJ/ES5cJed0N7NFlj6ZBuLCcMIBqBweaj94awKKW1wNzxPdWQ?e=Nkgsor)

*Este informe cuenta con las revisiones y ajustes correspondientes de las jefaturas indicadas*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **INFORME** | **NOMBRE** | **PUESTO** |
| **Elaborado por:** | Máster Ellen Villegas Hernandez | Profesional 2 |
| Licda. Graciela Lugo Solano | Profesional 2 |
| Lic. Esteban, Ramírez Arce | Profesional 2 |
| Lic. Dennis Madrigal Quesada | Profesional 2 |
| Máster Silvia Venegas | Profesional 2 |
| **Revisado por:** | Licda. Melissa Mesén | Coordinadora 3 de Unidad |
| **Aprobado por:** | Ing. Miguel Mc Calla Vaz | Jefe Subproceso Planificación Estratégica |
| **Visto Bueno:** | Máster Allan Pow Hing Cordero | Director de Planificación |

1. Fuente: Armijo, Marianela. Planificación Estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2011. Publicación de las Naciones Unidas. [↑](#footnote-ref-2)
2. Fuente: Armijo, Marianela. Planificación Estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2011. Publicación de las Naciones Unidas. [↑](#footnote-ref-3)
3. Aprobada por Corte Plena en sesión No. 10, del 12 de marzo de 2018, artículo XIII. [↑](#footnote-ref-4)
4. Aprobada por Corte Plena el 12 de septiembre de 2011. [↑](#footnote-ref-5)
5. Aprobada por Corte Plena en sesión Nº 34-05, del 07 de noviembre del 2005, articulo X1V. Modificado el término equidad por igualdad, por Corte Plena, sesión Nº38-13 del 09 de setiembre del 2013, articulo XIV. [↑](#footnote-ref-6)
6. Miranda Ch., Ronald. Elaboración del Cuadro de Mando Integral. UNA. 2007. Pág. 8. [↑](#footnote-ref-7)