

## FISCAL ADJUNTO 2

### NATURALEZA DEL PUESTO

Planificar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar las labores profesionales, técnicas y administrativas de uno de los pilares del Ministerio Público.

### ACTIVIDADES PRINCIPALES

- Participar con el Subjefe del Ministerio Público y el Fiscal General en la definición de la política general y criterios a seguir por el pilar de esa dependencia.
- Coordinar las estrategias de investigación necesarias con el Organismo de investigación Judicial, las diversas policías administrativas y otras instituciones de control.
- Distribuir y supervisar las labores y los casos entre los funcionarios a cargo, conforme las directrices del Fiscal General y resolver los conflictos que se presenten.
- Establecer las prioridades que deben orientar la investigación de los hechos del ámbito a su cargo.
- Actuar en representación del Ministerio Público en todas las fases del Proceso Penal, de acuerdo con las disposiciones de ley.

#### PILAR: Gestión de Fiscalías Territoriales

- Diseñar e implementar las estrategias locales para el abordaje de la delincuencia común (seguridad ciudadana).
- Establecer, implementar, fortalecer y consolidar un modelo organizacional estándar a nivel nacional para las Fiscalías Adjuntas Territoriales.
- Implantación de un modelo de gestión eficiente para un mejor servicio para el usuario.
- Administrar el proceso de reclutamiento y selección del Ministerio Público.

#### PILAR: Materia Delincuencia Organizada

- Implementar un plan de acción de carácter nacional dirigido a investigar, reprimir y controlar cualquier manifestación de criminalidad organizada.
- Coordinar y articular con las distintas fiscalías adjuntas especializadas y con las fiscalías territoriales, para, mediante la sistematización de datos, hacer aprehensible y cognoscible la condición real de las manifestaciones de estructuras criminales en nuestro país.
- Contribuir a la elaboración de un diagnóstico situacional que revele la incidencia de las manifestaciones de las bandas organizadas en la actuación del Ministerio Público y que permita conocer la capacidad de respuesta del órgano acusador.
- Colaborar con la construcción de un dictamen que muestre las debilidades y fortalezas jurídicas y operativas del Ministerio Fiscal en su relación requirente contra miembros de agrupaciones delictivas.
- Favorecer la creación de un registro de agrupaciones delictivas, integrantes de grupos y miembros de redes criminales que permita orientar más efectivamente la investigación, contención y represión de la delincuencia organizada.
- Fomentar la investigación financiera-patrimonial en casos de delincuencia organizada para atacar la estructura económica de los grupos criminales, favorecer el comiso de bienes y capitales y debilitar a las agrupaciones.
- Compartir con fiscalías y policías nacionales e internacionales, la información obtenida de los casos y de otras fuentes que resulte útil para establecer la operación o conformación de grupos y redes criminales en el país o que sirva para dar inicio a nuevos casos.
- Promover la conformación de una red derivada de autoridades para el intercambio de información, la operativización de acciones de investigación; la integración de procesos de obtención de información, de interconsulta y de colaboración en cuanto a recursos, en el marco de la dirección funcional de la investigación.
- Participar y dirigir Mesas de Trabajo para discusión de casos, planeación de estrategias judiciales, decisiones acusatorias u otros temas.

- Representar al Ministerio Público de Costa Rica ante la Red Centroamericana de Fiscales de Crimen Organizado.
- Orientar acciones para, dentro del marco de la cultura de legalidad, conseguir una profunda repulsa social a las manifestaciones del crimen organizado.
- Emitir directrices para que la dirección de las investigaciones policiales involucre las actividades delictivas de las redes criminales, con el fin de procurar el desmantelamiento de la organización y la pérdida de los bienes usados o ganados como producto del delito.
- Coordinar acciones con los jefes de los cuerpos policiales que investigan narcotráfico, lavado de dinero, sicariatos, robo de vehículos, trata de personas y otras manifestaciones de delincuencia organizada para incrementar y mejorar la investigación y represión de este fenómeno.
- Colaborar en la implementación de sistemas que faciliten el registro y la posibilidad de compartir información entre las fiscalías involucradas en la represión de la delincuencia organizada.

#### Otras labores

- Brindar asesoría en la interpretación y la aplicación de las leyes, reglamentos y demás normativa vigente.
- Desarrollar y ejecutar proyectos, programas y actividades con base en las necesidades detectadas, coordinando lo necesario con las dependencias correspondientes.
- Participar en la preparación y formulación de objetivos, programas de trabajo, Plan Anual Operativo, Anteproyecto de Presupuesto, Control Interno, SEVRI, entre otros, de conformidad con las prioridades que indiquen los superiores y velar por su correcto desarrollo.
- Rendir informes diversos sobre aspectos relativos a la oficina.
- Impartir cursos de adiestramiento, charlas y conferencias.
- Recomendar la adquisición y velar por el aprovisionamiento y buen aprovechamiento de los equipos, tecnología, materiales y otros recursos requeridos para el buen servicio público.
- Evacuar consultas relacionadas con los asuntos a su cargo, según lo permita la ley.
- Llevar controles variados sobre las actividades bajo su responsabilidad y velar porque éstos se cumplan de acuerdo

con los programas, fechas y plazos establecidos.-Velar porque se mantengan actualizados los sistemas, archivos y registros manuales e informatizados a cargo de la Oficina.

-Cuidar del correcto uso, manejo y mantenimiento de los recursos asignados a la Oficina.

-Mantener comunicación constante con diversas instancias internas y externas del Poder Judicial.

-Asistir a reuniones, seminarios, charlas y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados.

-Integrar diferentes cuerpos colegiados, comisiones y grupos de trabajo donde se requiera el conocimiento en el área de su especialidad.

-Realizar otras labores propias del cargo.

## FACTORES DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS

### Responsabilidad por funciones

Dada la naturaleza del puesto promueve y ejerce la acción penal en la investigación directa e inmediata de los delitos, ejerce el órgano acusador en la fase de juicio ante el Tribunal de Juicio y es responsable de la Dirección Funcional del Organismo de Investigación Judicial, realizar la intimación formal del imputado, diligencia con la que se liga al imputado al proceso penal, realizar la valoración de la denuncia e igualmente resolver las peticiones de los restantes sujetos procesales, formular la acusación, ofrecer la prueba que sirva de apoyo a su hipótesis y asistir a la audiencia preliminar; también debe preocuparse por hacer llegar al Tribunal la prueba de su interés al momento de la etapa plenaria.

Le corresponde valorar con el fin de examinar si decide continuar con la investigación o solicitar la desestimación de la denuncia, de la querrela o de las actuaciones policiales; el sobreseimiento; la incompetencia por la razón de la materia o el territorio; la aplicación de un criterio de oportunidad; la suspensión del proceso a prueba; la aplicación del procedimiento abreviado o cualquier otra medida tendiente a finalizar el proceso.

Debe coadyuvar al logro eficaz y eficiente de la política general y específica y desarrolla plenamente los criterios para el ejercicio de la acción penal y civil, así como la investigación de los hechos delictivos. Debe rendir caución por el monto establecido por Ley. Excusarse por iguales motivos a los establecidos respecto de los jueces. Sustituir al Fiscal General de la República, cuando así lo resuelva la Corte Suprema de Justicia.

### Por relaciones de trabajo

El trabajo exige relacionarse constantemente con personas internas y externas a la institución, con el fin de brindar u obtener información (Policía Judicial, víctimas, imputados, testigos, otros).

### Por equipo, materiales y valores

Es el responsable de custodiar las evidencias, las cuales son de amplia cuantía y de una variedad indeterminada.

### Condiciones de trabajo

Para el desempeño de sus funciones le corresponderle viajar a diversos lugares dentro y fuera del país; y prestar sus servicios cuando sean requeridos (disponibilidad) y ejercer otra especialidad, según lo disponga el Fiscal General. La actividad continua de pensamiento exigidos para planificar, organizar y ejecutar las actividades, así como la concentración mental necesaria para atender la variedad de tareas y problemas, son considerables. Por la naturaleza de su función le corresponde asistir a allanamientos e ir a sitios del suceso.

### Consecuencia del error

En forma general se puede decir que la mayor consecuencia de error reside ya que si éste no investiga a tiempo, o por ejemplo no pide medidas cautelares y el imputado huye del proceso judicial o bien el asunto prescribe, la responsabilidad recae sobre él; asimismo un error puede provocar que se declare la ineficacia de una prueba, que una investigación se malogre por

no haber seguido la estrategia apropiada, o bien que por su inactividad prescriba el proceso, con lo cual no se logra el esclarecimiento oportuno del caso y muy posiblemente la absolución de un presunto culpable, además de no descubrir la verdad; la equivocación en síntesis puede causar impunidad.

### Supervisión ejercida

Ejerce supervisión hacia los Fiscales Auxiliares, Fiscales, Fiscales Adjuntos 1 y personal técnico. Es responsable por la Dirección Funcional del Organismo de Investigación Judicial.

### Supervisión recibida

Trabaja con independencia, siguiendo las instrucciones del Fiscal General y el Subjefe del Ministerio Público, los lineamientos generales de la Institución y la legislación vigente.

## COMPETENCIAS GENÉRICAS

COMPETENCIAS GENÉRICAS	Dominio de la competencia		
	Acceptable	Eficiente	Superior
Compromiso			
Ética y transparencia			
Humanismo y conciencia social			
Iniciativa			
Responsabilidad			

### Compromiso

Actuar con responsabilidad para cumplir con los fines institucionales, realizando el trabajo a tiempo, siendo eficiente y brindando un servicio de calidad.

#### **-Conductas observables:**

- Se plantea retos en su trabajo diario proponiéndose llegar más allá de lo meramente establecido.
- Se preocupa por hacer bien el trabajo asignado y realiza propuestas sobre nuevas formas para mejorar su desempeño.
- Es perseverante en el alcance de metas y objetivos en los tiempos establecidos.

#### **Ética y transparencia**

Disposición para actuar con un marcado interés por el respeto y cumplimiento a las normas y principios morales que rigen el ejercicio jurisdiccional.

#### **-Conductas observables:**

- Se desempeña de manera correcta en todas sus actuaciones.
- Actúa permanentemente dentro de las normas éticas y morales.
- Muestra disposición a actuar honestamente incluso en situaciones riesgosas y difíciles.
- Demuestra un comportamiento intachable desde lo personal hacia lo laboral, actuando siempre conforme a los lineamientos y políticas establecidas por la institución.

#### **Humanismo y Conciencia Social**

Disposición para atender de forma efectiva los requerimientos del entorno, con diferentes personas y grupos, ajustándose a contextos sociales distintos.

#### **-Conductas observables:**

- Entiende rápidamente las circunstancias del entorno donde se desenvuelve y es tolerante de la diversidad social.
- Muestra interés por conocer los puntos de vista y sentimientos de los demás.

- Atiende y toma en cuenta los intereses de los demás y es capaz de adaptar moderadamente los suyos.
- Se ajusta a contextos sociales distintos.

#### **Iniciativa**

Capacidad personal de orientar la acción innovadora y creativa para hacer mejor las funciones, actuando de manera proactiva, haciendo propuestas de mejora concretas y agilizando el trabajo a través de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.

#### **-Conductas observables:**

- Se anticipa situaciones que no son evidentes para otros y realiza acciones para prevenir los problemas que pudieran acarrear.
- Se preocupa por elaborar y tener respuestas alternativas ante situaciones problemáticas que podrían presentarse.
- Cuando nadie puede aportarle una solución frente a alguna eventualidad que impacte el desarrollo habitual de su trabajo, resuelve dicha dificultad de manera autónoma, evitando demoras.

#### **Responsabilidad**

Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos, por encima de sus propios intereses, esforzándose por dar más de lo que se le pide y colaborando, con los demás.

#### **-Conductas observables:**

- Mantiene un compromiso hacia el logro de las metas frente a frustraciones u obstáculos.
- Asume ante los demás la responsabilidad por sus acciones y busca soluciones adecuadas.
- Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios/productos brindados por su área.

#### **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

COMPETENCIAS GENÉRICAS	Dominio de la competencia		
	Aceptable	Eficiente	Superior
Capacidad para la dirección y toma de decisiones			
Formación de personas			
Gestión del conflicto			
Liderazgo			
Planificación estratégica			

#### **Capacidad para la dirección y toma de decisiones**

Habilidad de conducir los esfuerzos de los colaboradores de forma tal que éstos se comprometan con el cumplimiento de la meta a alcanzar. Implica la planificación, organización, dirección y control de las actividades de forma dinámica, creativa y eficiente; lo que permite gestionar la toma de decisiones oportunas según cada circunstancia.

#### **-Conductas observables:**

- Conduce a las personas hacia el alcance los objetivos y busca que éstos se sientan acompañados y respaldados.
- Motiva a los colaboradores en el desarrollo de las actividades.
- Planifica, organiza, dirige y controla las actividades en consecución de los objetivos de la organización.
- Busca y establece mecanismos de mejora continua y optimización de tareas.
- Toma decisiones acertadas y fluidas.
- Decide con seguridad incluso aplicando nuevos conceptos, planteamientos o soluciones.

### **-Escala Conductual**

- Insuficiente: No posee la competencia.
- Aceptable: Logra conducir los esfuerzos de los colaboradores hacia el cumplimiento de las metas y tomar decisiones.
- Eficiente: Conduce con efectividad a su equipo hacia el logro de objetivos, mediante una planificación, organización y control de las actividades y genera un ambiente de motivación y toma decisiones de manera oportuna.
- Superior: Conduce con efectividad a su equipo hacia el logro de objetivos, mediante una planificación, organización y control de las actividades en un escenario cambiante y complejo y genera un ambiente de motivación. Toma decisiones de manera oportuna, acertadas y fluidas.

### **Formación de personas**

Capacidad de brindar a su equipo de trabajo las herramientas y conocimientos necesarios para la ejecución de las actividades.

#### **-Conductas observables:**

- Transmite de manera asertiva las herramientas y conocimientos que posee en el campo de su competencia.
- Detecta en su equipo de trabajo oportunidades de mejora y corrige con de respeto.
- Promueve hacia su equipo de trabajo una capacitación constante en temas afines al ámbito de su competencia.
- Tiene pasión por enseñar.
- Planifica y estructura las ideas para facilitar la transferencia del conocimiento.

### **-Escala Conductual**

- Insuficiente: No posee la competencia.
- Aceptable: Brinda a su equipo de trabajo las herramientas y conocimientos necesarios para la ejecución de las actividades.

- Eficiente: Muestra gran habilidad para formar a las personas ya que tiene pasión por enseñar. Corrige y retroalimenta oportunamente al equipo de trabajo.
- Superior: Promueve de forma constante espacios para transmitir conocimientos, mejorar habilidades, brindar herramientas de trabajo, lo que le permite detectar oportunidades de mejora y gestionar la capacitación requerida.

### **Gestión del conflicto**

Habilidad de reconocer y resolver eficazmente hechos o conflictos difíciles. Implica tratar a las personas con ecuanimidad y sensibilidad, así como tomar en consideración las expectativas de éstas.

#### **-Conductas observables:**

- Identifica las causas de un conflicto para tratar de llegar a soluciones.
- Deja claras las expectativas e intereses de cada una de las partes en conflicto.
- Busca y verifica los hechos y acontecimientos y se limita a los mismos.
- Resuelve con sensibilidad y firmeza las situaciones que implican emociones y posiciones personales por la particularidad del conflicto.
- Mantiene la objetividad e imparcialidad en las situaciones conflictivas, sin dejarse influenciar por las mismas.

### **-Escala Conductual**

- Insuficiente: No posee la competencia.
- Aceptable: Cumple con la resolución de situaciones, hechos o conflictos.
- Eficiente: Participa oportunamente en la resolución de situaciones, hechos o conflictos.
- Superior: Resuelve eficazmente situaciones, hechos o conflictos.

### **Liderazgo**

Capacidad de influir en la forma de ser o actuar de las personas inspirando valores e integrando las opiniones de los otros, haciendo que estas laboren con entusiasmo hacia el logro de sus metas. Implica dirigir un grupo de trabajo, bajo un clima de sinergia y compromiso, así como manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad.

#### **-Conductas observables:**

- Cuando delega brinda dirección y apoyo al grupo o equipo de trabajo para que logren realizar con efectividad las actividades asignadas.
- Dirige al grupo o equipo de trabajo con disciplina y apertura, promoviendo un ambiente participativo, lo cual facilita que los miembros de este aporten sus propias ideas o sugerencias.
- Motiva y estimula a los miembros del grupo o equipo de trabajo en pro de las metas propuestas o asignaciones.
- Establece estrategias para perfilar con mayor acierto los proyectos asignados.
- Mantiene a su grupo o equipo de trabajo unido a través del fomento de un clima armonioso y de mutuo respeto.

### **-Escala Conductual**

- Insuficiente: No posee la competencia.
- Aceptable: Logra fijar objetivos los pone en marcha y realiza seguimiento a lo encomendado.
- Eficiente: El grupo o equipo de trabajo lo percibe como líder, fija objetivos y realiza un adecuado seguimiento, brinda retroalimentación a los integrantes.
- Superior: Orienta la acción de su grupo o equipo de trabajo en una dirección determinada, inspirando valores y anticipando escenarios. Fija objetivos, realiza su seguimiento y da retroalimentación sobre su avance integrando las opiniones del grupo o equipo de trabajo.

## Planificación estratégica

Capacidad para establecer los planes y programas administrativos y operativos que abarquen los puntos claves de la gestión a cargo. Implica organizar los recursos en espacio, tiempo y oportunidad e instrumentar planes de acción, realizar seguimientos y evaluar tanto avances como resultados.

### -Conductas observables:

- Planifica y organiza sus procesos de trabajo de una manera efectiva, dando énfasis al uso racional de los recursos.
- Diseña y aplica metodologías y procedimientos que permiten garantizar un adecuado control del avance de las actividades.
- Realiza ajustes oportunos al avance de los procesos con base en un adecuado monitoreo, realineando aquellos aspectos que presenten desviaciones con respecto a lo planificado.
- Sabe ejercer sobre sus colaboradores un sentido de compromiso con respecto a los objetivos planteados.

### -Escala Conductual

- Insuficiente: No posee la competencia.
- Aceptable: Cumple con la planificación y organización de sus procesos de trabajo.
- Eficiente: Planifica y organiza sus procesos de trabajo de una manera efectiva, dando énfasis al uso adecuado de los recursos, instrumentando planes de acción y realizando el seguimiento de forma oportuna.
- Superior: Planifica y organiza sus procesos de trabajo con una alta efectividad, maximizando el uso de los recursos e instrumentando planes de acción. Realiza el seguimiento de forma oportuna e incorpora los ajustes necesarios.

## COMPETENCIAS TÉCNICAS

### ÁREAS DE CONOCIMIENTO

#### JURÍDICOS

##### Generales

- Constitución Política
- Código Penal
- Código Procesal Penal
- Código de la Niñez y Adolescencia
- Ley Orgánica del Poder Judicial
- Ley Orgánica del Ministerio Público
- Ley de Migración y Extranjería
- Ley sobre el Registro, Secuestro y Examen de Documentos Privados e Intervención de las Comunicaciones
- Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública
- Ley Protección a víctimas, testigos y demás Sujetos Intervinientes en el Proceso Penal
- Ley Integral para la persona adulta mayor
- Ley Penal Juvenil
- Política de persecución penal
- Normas, circulares, instructivos, disposiciones y procedimientos internos del Ministerio Público, así como Corte Suprema aplicable
- Conocimientos de Derecho en general
- Derechos humanos de conformidad con los tratados y protocolos internacionales
- Régimen disciplinario
- Cumplir con lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley Orgánica del Ministerio Público y demás disposiciones vigentes

##### Penal sustantivo, procesal penal y conocimientos teóricos generales

- Conocimientos de materia penal procesal y de fondo

- Derecho constitucional
- Conocimiento en técnicas de investigación en delitos funcionales
- Etapa preparatoria, intermedia, juicio e impugnaciones en delitos funcionales
- Gestión para la definición de política criminal
- Técnicas de litigación Penal/Oralidad
- Teoría del delito
- Teoría de la Prueba
- Teoría del caso
- Análisis deductivo e inductivo para formulación de la acusación
- Gestión del caso penal
- Formación y conocimiento para decidir y dar dirección funcional a la policía judicial y administrativa
- Conocimiento de la jurisprudencia de los diferentes Tribunales de Apelación Penal, Sala Tercera, Sala Constitucional y tribunales internacionales de Derechos Humanos
- Acusación fiscal

## POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Conocimiento de las políticas institucionales, en cuanto a equidad de género, accesibilidad, servicio público de calidad, sistema de gestión, hostigamiento sexual, acoso laboral, poblaciones vulnerables, código de ética judicial, conflicto de interés, entre otros.

## GESTIÓN DEL DESPACHO

- Planificación estratégica
- Formulación, ejecución y control presupuestario
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Inteligencia emocional
- Manejo de personal (incluye régimen disciplinario)
- Herramientas de gestión de personas
- SEVRI (Gestión de Riesgos)
- Control Interno

- 
- Indicadores de Gestión
  - Diseño de Herramientas de Gestión
  - Gestión del circulante

## SISTEMAS DE APOYO A LA FUNCIÓN

- Dominio de herramientas informáticas y de los sistemas operativos de uso institucional.

## REQUISITOS ACADÉMICOS

- Licenciatura en Derecho.

## REQUISITOS LEGALES

- Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica.

## EXPERIENCIA

- Requiere un mínimo de cuatro años de experiencia en labores como Fiscal
- Requiere un mínimo de tres años de experiencia en supervisión de personal

## OTROS REQUERIMIENTOS

- Conocimiento institucional del funcionamiento del Ministerio Público y del Poder Judicial.
- Licencia de conducir B1 al día.
- Ser costarricense (\*)
- Reconocida solvencia moral (\*)

\*Según artículo 27 de la Ley Orgánica del Ministerio Público (Ley N° 7442, de 25 de octubre de 1994, modificada totalmente por Ley de Reorganización Judicial N° 7728 del 15 de diciembre de 1997).

**CLASE ANCHA: FISCAL ADJUNTO 2**  
**CLASE ANGOSTA: FISCAL ADJUNTO 2**

**Grupo Ocupacional: Jueces, Fiscales y Defensores Públicos**

**Modificada: Consejo Superior**  
**Sesión: N° 92-21 del 26 de octubre del 2021**  
**Artículo: L**  
**Fecha rige: 26 de octubre del 2021**