

CIRCULAR ADMINISTRATIVA

DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 1, 13, 14 Y 25 DE LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO PÚBLICO, SE PONE EN CONOCIMIENTO DE LAS FISCALAS Y LOS FISCALES LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES DE LA FISCALA GENERAL DE LA REPÚBLICA, LAS CUALES DEBEN SER ACATADAS DE INMEDIATO, A EFECTO DE CREAR Y MANTENER LA UNIDAD DE ACCIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS LEYES EN EL MINISTERIO PÚBLICO.

DE CONFORMIDAD CON LA LEY DE CONTROL INTERNO Y LA CIRCULAR FGR N°10-2006, ES RESPONSABILIDAD DE LAS FISCALAS ADJUNTAS Y LOS FISCALES ADJUNTOS QUE LAS MISMAS SEAN CONOCIDAS Y APLICADAS POR LAS FISCALAS Y LOS FISCALES ADSCRITOS A SU FISCALÍA.

ACTUALIZACIÓN DE LA CIRCULAR 24-ADM-2020 DEL ÁREA DE VALORACIÓN PSICO SOCIOLABORAL DE LA UNIDAD DE CAPACITACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO (UCS-MP).

1. ANTECEDENTES

El Área de Valoración Psico Socio Laboral (AVAL) fue creada con el objetivo de ser “...un “escudo protector” que permita minimizar el riesgo de ingreso o filtración de organizaciones criminales en el Ministerio Público por medio de la contratación de nuevos funcionarios y funcionarias. Bajo este objetivo, surge la necesidad de que se implemente un área de trabajo que realice valoraciones de carácter psico-socio-laboral, para así reflejar las situaciones de riesgo de infiltración a las que se expone el

Ministerio Público con la contratación de los oferentes evaluados”¹.

Los inicios del AVAL se dan a partir del 14 de junio del 2011, según el acuerdo del Consejo Superior en el acta 54-11, artículo XL.

El AVAL formó parte de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción (FAPTA) desde el 12 de diciembre de 2013, conforme la resolución 67-2013 de la Fiscalía General de la Re-

¹ Tomado del “Protocolo de Comunicación Informes Técnicos Interdisciplinarios (ITI)”, elaborado por la Unidad de Capacitación y Supervisión (UCS), pág. 1, 2019.

pública; para brindar “*asesoría técnica de alta calidad para sus integrantes ... ayuda de primera mano en temas de delitos funcionales, corrupción estatal o privada, capacitación en valores compartidos, políticas axiológicas y, un acercamiento estratégico a los distintos órganos del Poder Judicial mencionados; aspectos que deberán redundar en informes técnicos mejor constituidos*”².

Posteriormente, el AVAL fue trasladada a la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público (UCS), por solicitud de la Fiscalía General de la República en fecha 30 de noviembre del año 2017, manifestado en el oficio FGR-30-2018 del 24 de enero de 2018, “*con el fin de reforzar el Área de Reclutamiento y Selección del Ministerio Público*”³.

En la actualidad, las personas funcionarias del AVAL “realizan los estudios de antecedentes de las personas oferentes que deseen ingresar al Ministerio Público.

Las valoraciones de las personas oferentes del Ministerio Público se basan en los alcances del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA).⁴

En junio de 2019, la Unidad de Capacitación y Supervisión solicitó a la Unidad Administrativa del Ministerio Público realizar un estudio que permitiera establecer los Protocolos de Actuación, Procesos, Subprocesos, Procedimientos e Instructivos de esta Área, a fin de estandarizar la forma de realizar los estudios técnicos interdisciplinarios, y con ello llevar seguridad en cuanto a la objetividad y profesionalismo de los resultados obtenidos en cada valoración.

2. RESULTADOS OBTENIDOS

El estudio realizado finalizó con la elaboración de los siguientes documentos:

2.1 Mapa de Proceso y Subprocesos

Las actividades que realiza el personal de AVAL están clasificadas en cinco

² Tomado del acta del Consejo Superior 024-2014 del 18 de marzo del 2014, artículo XCV.

³ Tomado del acuerdo del Consejo Superior 010-2018, del 06 de febrero del 2018, artículo LXI.

⁴ Circular de Secretaría de la Corte N° 147 - 2017 20 de Setiembre del 2017. Fecha de Publicación: 18 de Diciembre del 2017.

áreas de trabajo conforme la separación de funciones y procedimientos, las cuales se detallan a continuación:

A. Subproceso Revisión Inicial.

En este subproceso el personal designado puede recibir las solicitudes por dos escenarios posibles para la valoración requerida por las Personas Interesadas; el primer escenario se da cuando las solicitudes son realizadas por el superior jerárquico de la Persona Interesada en ser valorada directamente a través de correo electrónico dirigido a AVAL. Por otra parte, el segundo escenario se da cuando la solicitud llega vía correo electrónico a la persona superior jerárquico de la Unidad de Capacitación y Supervisión (UCS), quien remite la solicitud al correo electrónico de AVAL, con la autorización para el inicio del estudio de valoración requerido.

En ambos escenarios; se remite una solicitud a la Dirección de Gestión Humana y a la Unidad de Investigación Socio laboral y Antecedentes (UISA), para constatar si hay estudios previos de la persona sujeta de la investigación por valorar y su resultado obtenido.

Los procedimientos identificados y elaborados en este subproceso son:

- **VPI-RI-P01** Requerimiento de Información de la Persona Interesada para la Valoración Inicial de Ingreso al Ministerio Público.
- **VPI-RI-P02** Control para el Seguimiento de Solicitudes Tramitadas por AVAL.

B. Subproceso Investigación de Antecedentes.

En este subproceso las Personas Asistentes Administrativas realizan las tareas de investigar, revisar y analizar la información personal, familiar y laboral de las Personas Interesadas en la valoración, así como los datos personales y familiares que puedan presentar casos que requieran el criterio jurídico de la persona Fiscal de la Unidad de Capacitación y Supervisión (Subproceso Análisis Legal). Los procedimientos identificados y elaborados son:

- **VPI-IA-P01** Investigación de Antecedentes de Personas Interesadas.

- **VPI-IA-P02** Revisión de la Especialidad en Notariado.

C. Subproceso Valoración Socio Laboral.

Las funciones y tareas en este subproceso son responsabilidad de dos Profesionales en Trabajo Social, la valoración abarca la investigación laboral, personal, familiar y comunal; esta última, representa el estudio del entorno inmediato (personas vecinas y familiares). Los procedimientos identificados en este subproceso son:

- **VPI-VSL-P01** Revisión Documental para el Diseño de la Entrevista.
- **VPI-VSL-P02** Preparación y Realización de la Entrevista Socio Laboral.
- **VPI-VSL-P03** Realización de la Valoración Laboral.
- **VPI-VSL-P04** Realización de la Valoración Comunitaria.
- **VPI-VSL-P05** Elaboración del Informe Técnico Interdisciplinario (ITI).

D. Subproceso Evaluación y Análisis Psico Laboral.

En este subproceso las personas Profesionales en Psicología realizan entrevistas y aplican pruebas específicas, con el fin de "... medir o evaluar una característica psicológica específica, la sanidad mental o aquellos rasgos esenciales y generales que marcan y distinguen la personalidad de una persona"⁵, por ende, valorar las competencias en relación al perfil competencial del puesto valorado, aunado a posibles riesgos psicológicos que limiten a la Persona Interesada en la toma de decisiones para el puesto que vaya a ocupar en el Ministerio Público. Los procedimientos identificados en este subproceso son:

- **VPI-EAPL-P01** Citación a Entrevista y Pruebas Psico Laborales.
- **VPI-EAPL-P02** Entrevista y Aplicación de Pruebas Psico Laborales.

⁵ Ucha, Florencia. (2009). Definición de Test psicológico: Medición de las características personales y la salud mental. Definición ABC. Recuperado de <https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc>

- **VPI-EAPL-P03** Calificación y Análisis de la Entrevista y Pruebas Psico Laborales.
- **VPI-EAPL-P04** Elaboración del Informe Psico Laboral e Informe Técnico Interdisciplinario.

E. Subproceso Análisis Legal.

Este subproceso es responsabilidad de la Fiscala o el Fiscal de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público (UCS), que tiene asignado el proceso de reclutamiento y selección. Esta persona funcionaria analiza los hallazgos **encontrados por el Subproceso Investigación de Antecedentes**. Su ubicación física no está en AVAL sino en la UCS. Para este subproceso el procedimiento identificado y elaborado es:

- **VPI-AL-P01** Análisis de Consulta sobre Antecedentes de Persona Interesada a Valorar.

F. Consultas referentes a personal de apoyo y personal profesional.

Este subproceso es responsabilidad del equipo del AVAL donde se deberá cumplir con los siguientes pasos:

- Consultar a la Dirección de Gestión Humana (en adelante DGH) y Unidad Administrativa del Ministerio Público si la persona profesional o personal de apoyo ha cumplido con la presentación de oferta de servicios y las valoraciones que realiza la DGH.
- Consultar por medio de AVAL si la persona profesional a valorar posee estudio de Unidad de Investigación Socio laboral (en adelante UISA).
- En el tanto las personas profesionales no posean los estudios de la DGH se procederá con la valoración de AVAL, en caso contrario no corresponde el análisis de esta área.
- En el caso del personal de apoyo se le indicará al o la solicitante que debe cumplir con los trámites ante la DGH para la realización de las pruebas respectivas. En este supuesto no procede el estudio de AVAL. Lo anterior sin perjuicio que en casos excepcionales en

los que el Fiscal General o la Fiscala General así lo disponga.

- En el supuesto de poseer los estudios favorables (tanto de profesionales como de personal de apoyo) de la DGH se comunicará a la persona que solicitó la información, a la interesada de realizar el nombramiento y a la Unidad Administrativa el resultado de dichas consultas y, en este sentido no es necesaria valoración de AVAL, para posibles nombramientos. Lo anterior sin perjuicio que en casos excepcionales en los que el Fiscal General o la Fiscala General así lo disponga.
- Esta área de valoración (AVAL) realizará también estudios a personas oferentes para puestos profesionales de la Oficina de Atención a Víctima del Delito (OAVD) y Oficina de Defensa Civil de la Víctima (ODCV), del personal que aún no posea las valoraciones para estos casos, previo a realizar el estudio, se deberá consultarse a DGH, aplicando lo señalado en el punto anterior.

G. Personas oferentes en procesos de selección para nombramientos interinos dentro del Ministerio Publico:

Las personas oferentes que se encuentren en un proceso de selección para nombramientos interinos dentro del Ministerio Público, podrán ser nombradas como parte del personal fiscal auxiliar por inopia, según las necesidades laborales del Ministerio Público, mientras se desarrollan las fases del proceso convocado, siempre y cuando, tengan exámenes (escrito y/u oral, según el cartel del concurso), estudios de UISA y Técnicas selectivas psicolaborales favorables. En caso que al menos alguno de estos últimos requisitos (UISA o Técnicas selectivas psicolaborales) se encuentre pendiente, el nombramiento o proposición se mantendrá en tanto se obtenga un resultado favorable.

- En caso que los criterios de AVAL y la DGH se contrapongan la Fiscalía General de la República, en su calidad de patrono hará la valoración que considere pertinente en torno al nombramiento del personal.

2.2 Manual de Procedimientos

Como una guía de las funciones y tareas requeridas en cada uno de los subprocesos supra mencionados, se adjunta en el apéndice 1 del Anexo 1 el manual de

procedimientos requeridos para la ejecución y control de las actividades del AVAL.

2.3 Manual de Funciones del Personal

Como una guía de las responsabilidades y labores de cada una de las personas funcionarias y servidoras para plasmar la estructura funcional del AVAL, se adjunta en el apéndice 2 del Anexo 1.

3. OTROS ELEMENTOS DE INTERÉS

Resultados de los ITIS

Los Informes que se emitan serán categorizados de la siguiente manera:

- a) **Criterio no recomendativo:** Consiste en que la persona valorada obtiene un resultado desfavorable en las valoraciones realizadas.
- b) **Criterio recomendativo:** Es cuando la persona valorada no presenta factores de riesgo o vulnerabilidad en las valoraciones realizadas para su ingreso o permanencia en el Ministerio Público.
- c) **Criterio recomendativo con observaciones:** Es cuando la persona valorada

no presenta factores de riesgo o vulnerabilidad en las valoraciones realizadas para su ingreso o permanencia en el Ministerio Público. Con este criterio se realizan recomendaciones en torno a áreas de mejora o en las que se establece una limitación espacial o territorial para ejercer el cargo en algunas fiscalías.

- d) **Criterio recomendativo con seguimiento:** Es cuando existiendo factores de riesgo no materializados en la persona valorada y se le permite realizar nombramientos con seguimientos, con el objetivo de valorar si los riesgos identificados en la valoración se concretan o reinciden en conductas similares que puedan afectar la imagen y labor del Ministerio Público. Con este criterio existe la posibilidad de realizar recomendaciones en torno a áreas de mejora o restricciones para nombramientos en algunas fiscalías.

Protección de datos

Los datos suministrados por las personas oferentes serán tratados de acuerdo con Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales.

Consulta de la bolsa del personal valorado por AVAL

En caso que se desee consultar si una persona posee la valoración de AVAL y el resultado obtenido, para efectos de asignar un nombramiento, la oficina encargada de suministrar dicha información será la Unidad Administrativa del Ministerio Público. Dicha información solamente será brindada a la jefatura interesada en efectuar el nombramiento.

4. PROCEDIMIENTO A PARTIR DE LOS CRITERIOS EMITIDOS POR PARTE DE AVAL Y APROBADOS POR LA FISCALÍA GENERAL.

4.1 En caso que en el Informe Técnico Interdisciplinario se emita un **criterio no recomendativo** y tenga la aprobación por la Fiscalía General o el Fiscal General de la República mediante resolución fundada, tendrá como consecuencia la exclusión de la bolsa de personas oferentes interinas y cese del nombramiento a partir de la fecha indicada en la resolución de la

Fiscalía General de la República. Lo anterior, será trasladado a la jefatura de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, para la debida comunicación a la oficina de AVAL, la cual comunicará a la persona oferente la resolución indicada. Así mismo, informará a la Unidad Administrativa del Ministerio Público el resultado del mismo para que efectúe los ajustes en los registros correspondientes y realice la comunicación a la jefatura interesada que haya nombrado o desee nombrar a la persona evaluada. Contra dicha resolución solo procede el recurso de reconsideración, el cual no suspende la ejecutoriedad del acto, conforme a los numerales 140 y 148 de la Ley General de la Administración Pública.

4.2 En caso que el Informe Técnico Interdisciplinario determine un criterio **recomendativo**, la persona oferente po-

drá continuar con sus nombramientos interinos, así mismo, continuará formando parte de la lista que lleva la Unidad Administrativa del Ministerio Público para tal efecto.

4.3 En el caso que el Informe Técnico determine un criterio **recomendativo con observación**, la persona oferente podrá continuar con sus nombramientos interinos, continuará formando parte de la lista que lleva la Unidad Administrativa del Ministerio Público para tal efecto, solo que respetando la observación, que en la generalidad de los casos corresponde a una limitación espacial o territorial para ejercer el cargo, para tal efecto, en este supuesto la Fiscalía General de la República emitirá resolución motivada la cual será trasladada a la jefatura de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, para la debida comunicación a la oficina de

AVAL, la cual comunicará a la persona oferente la resolución indicada. Así mismo, informará a la Unidad Administrativa del Ministerio Público el resultado del mismo para que tome en cuenta la limitación espacial o territorial antes de tramitar algún nombramiento y realice la comunicación a la jefatura interesada que haya nombrado o desee nombrar a la persona evaluada.

4.4 En caso que el Informe Técnico Interdisciplinario determine un **criterio recomendativo con seguimiento**, la persona evaluada continuará formando parte de la lista que lleva la Unidad Administrativa del Ministerio Público y continuará con sus nombramientos interinos. En caso que la persona se encontrase nombrada podrá continuar con el mismo. En este supuesto, la Fiscalía General de la República emitirá resolución motivada la cual será trasladada

a la jefatura de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, para la debida comunicación a la oficina de AVAL, la cual comunicará a la persona oferente la resolución indicada. Así mismo, informará a la Unidad Administrativa del Ministerio Público el resultado del mismo, para que efectúe los ajustes y registros correspondientes y realice la comunicación a la jefatura interesada que haya nombrado o desee nombrar a la persona evaluada.

2. APROBACIÓN

Se aprueba la actualización de la circular del Protocolo de Actuación del Área de Valoración Psico Socio Laboral de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público (AVAL-UCS).

Se deja sin efecto la circular anterior en lo que se le oponga a la presente circular.

Todas las Fiscalías, Unidades u Oficinas del Ministerio Público deberán colaborar con el AVAL-UCS y facilitar la información que se requiera, con el fin de que los estudios de antecedentes de las personas interesadas en ingresar a laborar en el Ministerio Público, así como de aquellos casos en que se estime conveniente realizar estudios de personas funcionarias.

Las presentes disposiciones rigen a partir de su comunicación.

WARNER MOLINA RUIZ
FISCAL GENERAL A.I.
NOVIEMBRE, 2021
[ORIGINAL FIRMADO]