



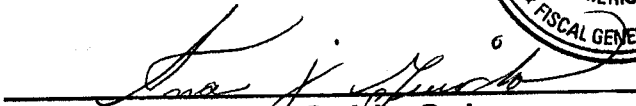
Con las víctimas  
Por la justicia...

**MINISTERIO PÚBLICO DE NICARAGUA**

## **PLAN ESTRATEGICO**

**2015 - 2019**

Aprobado por :

  
**Dra. Ana Julia Guido Ochoa**  
**Fiscal General de la República**



**Managua, Nicaragua**  
**15 Enero del 2014**

## **TABLA DE CONTENIDO**

- 1. Introducción**
- 2. Mandatos Institucionales**
  - 2.1 Misión
  - 2.2 Visión
  - 2.3 Valores Institucionales
  - 2.4 Principios del Trabajo
  - 2.5 Objetivo de Desarrollo Institucional
- 3. Factores de Éxito**
- 4. Fortalezas y Desafíos**
- 5. Desarrollo del Plan**
  - 5.1 Conceptualización del Plan
  - 5.2 Ejes de Desarrollo Estratégico
    - A - Calidad de la Gestión Fiscal.
    - B - Modernización y Desarrollo Organizacional.
    - C - Cooperación Interinstitucional e Intersectorial en el Marco de la Acción Penal y Defensa de la Víctima.
    - D - Profesionalización y Especialización del Talento Humano.
- 6. Políticas, Instrumentos Normativos u Organizacional y Estructuras a implementar**
- 7. Aspectos Transversales y de Gestión Institucional**
  - 7.1 Política de Género del Ministerio Público
  - 7.2 Cultura de Planificación y Gestión Estadística
  - 7.3 Respuestas Efectivas de Contingencias y Medidas de Austeridad Institucional
  - 7.4 Gestión de la Ética Institucional con Visión de Responsabilidad Compartida y Solidaria
  - 7.5 Gestión Estratégica del Talento Humano
- 8. Resultados Esperados**
- 9. Matriz de Marco Lógico**
- 10. Principales Acciones 2015: POA**



## 1. Introducción

El año 2015 abre las puertas a la implementación de un profundo proceso de transición institucional del Ministerio Público, desde un nuevo modelo de la Buena Gestión Pública, que se caracteriza por ser participativa, de responsabilidad compartida y solidaria, basado en la calidad de la gestión fiscal e impulsada por los valores éticos de la función pública,

Analizando los cambios ocurridos en el entorno, es el momento para definir un nuevo plan estratégico con objetivos e indicadores que orienten los esfuerzos, en procura de cubrir las necesidades actuales y futuras del Ministerio Público para cumplir con el ejercicio de las funciones encomendadas por ley.

La nueva Visión institucional va dirigida a la obtención de resultados no solamente cuantitativos sino también cualitativos, **dándole el mismo peso e importancia a todas las etapas del proceso orientado a la calidad y la calidez de la atención a la población, y en especial a la víctima del delito.**

Los nuevos objetivos reflejan la visión actual y responden a las necesidades de desarrollo del Ministerio Público a futuro, tomando en cuenta los aspectos estructurales y los funcionales, con el fin de contribuir con el sistema judicial en su propósito de brindar justicia pronta y cumplida. Lo anterior se logrará mediante el desarrollo de cuatro grandes orientaciones de este nuevo Plan Estratégico quinquenal 2015-2019, que son:

- A - Calidad de la Gestión Fiscal.
- B - Modernización y Desarrollo Organizacional.
- C - Cooperación Interinstitucional e Intersectorial en el Marco de la Acción Penal y Defensa de la Víctima.
- D - Profesionalización y Especialización del Talento Humano.

Como parte del proceso dinámico y participativo de la planificación, cada dirección sustantiva, administrativa, financiera, equipos de trabajo o áreas específicas procederán a elaborar su respectivo plan operativo anual, con base a estos lineamientos estratégicos y en los formatos estandarizados para tal fin.

A la luz de estos ideales, se ha procedido a la revisión y redefinición de los mandatos institucionales orientadores: misión, visión y valores institucionales, los cuales se expresan a continuación.

## 2. Mandatos Institucionales

El proceso de revisión y reflexión sobre los mandatos institucionales contó con una amplia participación del personal del Ministerio Público durante la implementación del Plan de Transición Organizacional y Actitudinal para la Buena Gestión del Ministerio Público, que se lleva a cabo desde junio del presente año, lográndose a la vez un proceso de sensibilización



y concientización sobre los nuevos retos institucionales que requieren de una responsabilidad compartida y solidaria.

## **2.1 Misión**

Representar a la sociedad y a las víctimas del delito en la defensa de sus derechos e intereses comunes, ejerciendo la acción penal en los delitos de acción pública, en estricto respeto de los Derechos Humanos y el debido proceso, sirviendo con calidad y calidez para contribuir a la paz social y la convivencia armoniosa entre las y los nicaragüenses.

## **2.2 Visión**

Ser una institución moderna constituida por Servidores Públicos con valores éticos, comprometidos con la Democracia Participativa, la Justicia, el Bien Común, los Derechos Humanos, con vocación de servicio y con un desempeño altamente profesional y beligerante en la representación de las víctimas del delito y la defensa de los intereses de la sociedad.

## **2.3 Valores Institucionales**

Al realizar su misión y visión, el Ministerio Público se desempeña orientado por los siguientes valores:

- Lealtad Institucional
- Honestidad
- Legalidad
- Integridad
- Calidad y Calidez del Servicio
- Solidaridad
- Equidad de Género y Justicia Social
- Beligerancia en la Actuación Fiscal
- Responsabilidad Compartida

## **2.4 Principios del Trabajo**

Los principios se aplican en todo momento y lugar. Emergen bajo la forma de valores, pensamientos, normas y enseñanzas que cambian, edifican, ennoblecen, satisfacen, fortalecen, confirman e inspiran a las personas. La actuación de las y los Servidores del Ministerio Público se regirá por los siguientes principios rectores:

- Diligencia
- Eficiencia
- Productividad
- Justicia
- Generosidad
- Perseverancia
- Esfuerzo



## 2.5 Objetivo de Desarrollo Institucional

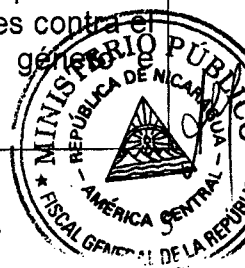
Durante el quinquenio 2015 – 2019, el Ministerio Público pretende:

*Desarrollar un proceso integral que permitirá forjar una institución moderna en la defensa de las víctimas del delito y de los intereses de la sociedad nicaragüense, desde un modelo participativo y de responsabilidad compartida y solidaria.*

La generación de procesos integrales e integradores de modernización del Ministerio Público redundará en beneficio de la transformación de estructuras sociales, políticas, económicas y de convivencia más justas, equitativa y solidaria, para vencer la pobreza y alcanzar el desarrollo humano integral de las y los nicaragüenses.

## 3. Factores de Éxito

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	FACTORES DE ÉXITO
<b>A - Calidad de la Gestión Fiscal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Existe una clara voluntad institucional de la Autoridad Superior del Ministerio Público de ejercer sus funciones en el marco de su autonomía orgánica, funcional y administrativa en estrecha colaboración con los distintos Poderes del Estado y otros entes públicos en el ejercicio de la acción penal, la defensa de la víctima y los intereses de la sociedad.</li><li>- Las líneas estratégicas del Ministerio Público están en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo Humano y las Políticas de Estado en materia Penal.</li><li>- Participación activa y productiva de las y los fiscales, y de otros actores involucrados, en desarrollar las estrategias de ejercicio de la acción penal desde el nivel local como insumos para la política de persecución penal a nivel nacional.</li><li>- Existe mayor conciencia de participación de la ciudadanía en el ejercicio del control social a la gestión pública.</li><li>- Control, seguimiento y monitoreo adecuado de la calidad de los requerimientos conclusivos de la acción penal.</li><li>- Liderazgo en la defensa de los espacios para la participación de las y los fiscales en las redes nacionales e internacionales contra el crimen organizado, trata de personas, violencia de género intrafamiliar, y justicia penal de adolescentes.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso y responsabilidad compartida en la disminución y eliminación de casos pendientes en sede fiscal.</li> </ul>
<b>B - Modernización y Desarrollo Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las y los Servidores del Ministerio Público gradualmente asumen una nueva visión de atención a la ciudadanía, poniendo en práctica los valores y principios impulsores de la institución.</li> <li>- Gestión efectiva y creativa de condiciones materiales, de infraestructura y recursos humanos, acorde a estándares de calidad del servicio definidos en sus políticas y protocolos de atención.</li> <li>- La reorganización funcional, estructural y material del Ministerio Público se realiza de forma gradual, integral, integradora y acorde con los recursos disponibles y potenciales.</li> <li>- Desarrollo de procesos formativos, funcionales y estructurales para que las Direcciones Especializadas ejerzan sus funciones con alta calidad.</li> <li>- Las y los profesionales que integran las Direcciones Especializadas cuentan con líneas claras de actuación y de responsabilidad en el engranaje de la acción penal que ejerce el Ministerio Público en todo su tendido territorial.</li> <li>- Supervisión periódica de los nuevos roles, directrices y cambios realizados en el proceso de reorganización, la estandarización de procesos y el nuevo modelo de gestión fiscal.</li> </ul>
<b>C - Cooperación Interinstitucional e Intersectorial en el Marco de la Acción Penal y Defensa de la Víctima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo del Ministerio Público en la definición de los instrumentos para la coordinación interinstitucional e intersectorial en materia de la representación y defensa de las víctimas del delito y de los intereses de la sociedad nicaragüense.</li> <li>- Existe una estrecha colaboración entre operadores de justicia en Nicaragua que favorecen la efectividad de la acción penal.</li> <li>- Existe voluntad institucional y de las organizaciones sectoriales, locales y de liderazgo comunitario, para apoyar la gestión fiscal en función de la defensa de la víctima del delito y los intereses de la sociedad nicaragüense, desde un modelo de gestión participativa y de responsabilidad compartida.</li> <li>- Se cuenta con la voluntad y el apoyo solidario de la cooperación</li> </ul>



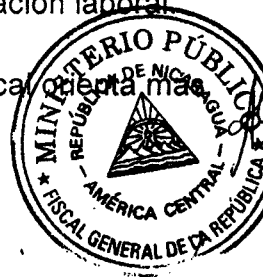
	<p>externa para la modernización, ampliación de la cobertura y gestión fiscal y la efectividad de la acción penal en Nicaragua, en función de contribuir a la transformación de las estructuras.</p> <p>Se amplían y fortalecen las relaciones de cooperación nacional e internacional orientadas hacia los objetivos estratégicos institucional mediante programas de convenios, acuerdos, intercambio de experiencias, foros, entre otros, con instituciones afines y académicas</p>
<p><b>D - Profesionalización y Especialización del Talento Humano</b></p>	<p>- Existe una Política Institucional de Gestión del Talento Humano acorde con los objetivos estratégicos del Ministerio Público en función de contar a largo plazo con Servidores con excelencia académica y técnica y apropiados de una nueva visión institucional.</p> <p>- Apoyo técnico y financiero nacional e internacional para impulsar el proyecto de Escuela Fiscal con altos estándares de calidad.</p>

#### 4. Fortalezas y Desafíos

Entre septiembre y noviembre del 2014 se realizaron 18 talleres de transición organizacional y cambio actitudinal, con la participación del 92% del total del personal a nivel nacional, además de dos talleres de planificación estratégica con delegados y delegadas de las jefaturas de las áreas sustantivas y administrativas, y dos reuniones técnicas para el diseño del plan de desarrollo del talento humano. Asimismo, se aplicaron 1,027 encuestas de satisfacción de la población en los 14 departamentos y dos regiones autónomas, cuyos insumos han sido base para la definición de las líneas estratégicas de desarrollo contenidas en este plan.

Entre las fortalezas y lecciones aprendidas se identifican las siguientes:

- ✓ Es una institución relativamente joven en el marco del Sistema de Justicia Penal de Nicaragua con gran potencial de desarrollo.
- ✓ Las actividades de formación, capacitación y coordinación de trabajo que se realizan regionalmente promueven el trabajo en equipo, la integración y la motivación laboral.
- ✓ La estandarización de los procesos y procedimientos para la gestión fiscal asertivamente el trabajo al nivel territorial.



A partir del análisis de las debilidades y amenazas se sintetizan los siguientes desafíos:

- ✓ Implementar procesos de desarrollo de habilidades sociales y gerenciales a partir de modelos de trabajo de equipos altamente eficientes y autorregulados.
- ✓ Promover el liderazgo como una fortaleza institucional dirigida a objetivos de desarrollo.
- ✓ Fomentar una cultura de planificación con visión compartida a mediano y a largo plazo.
- ✓ Implementar políticas y programas de incentivos que incluyan acciones para fortalecer la autoestima, fomentar estilos de autocuidado de la salud, manejo del estrés, motivación laboral institucional, promoción de carrera, beneficios laborales de las y los servidores del Ministerio Público.
- ✓ Implementar el Sistema de Evaluación al Desempeño como herramienta de potenciación de desarrollo del talento humano.
- ✓ Implementación de programas de capacitación tendientes a la identificación de "cuadros técnicos" hacia objetivos institucionales, y de cara a la creación de la Escuela Fiscal.
- ✓ Fortalecimiento de las estructuras funcionales del Sistema de Seguimiento y Monitoreo a la Gestión Fiscal desde el nivel territorial al nivel central.
- ✓ Implementar el mecanismo de consulta ciudadana permanente a través de los buzones de quejas y sugerencias, debidamente establecidos mediante procedimientos formales y objetivos.

## **5. Desarrollo del Plan**

### **5.1 Conceptualización del Plan**

El Ministerio Público, a partir del 2014, ha impulsado un proceso integral que permitirá forjar una institución moderna y eficiente en la atención, representación y defensa de las víctimas del delito, de los intereses de la sociedad nicaragüense, desde un modelo de la Buena Gestión Pública, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo Humano y las Políticas de Estado en Justicia Penal Nicaragüense. Esto se logrará enfocando nuestros esfuerzos hacia el cambio de actitudes y la práctica de valores éticos, junto con la dotación de los





recursos humanos, materiales y financieros adecuados, corrigiendo situaciones específicas a corto plazo e impulsando un proceso de desarrollo estratégico a mediano plazo (2015 – 2019).

En esta línea de acción, el año 2015 se visualiza como un “período de puente o bisagra” que permita, de cara al 2019, una transición organizacional planificada, estructurada y ordenada, que cuente con la participación proactiva, con responsabilidad compartida y solidaria de las y los Servidores del Ministerio Público.

Simultáneamente a los procesos internos, es necesario fortalecer y ampliar las alianzas interinstitucionales, intersectoriales y de cooperación internacional para lograr los objetivos estratégicos tanto desde el nivel central como al nivel departamental, regional, municipal y comunitario.

Consideramos que el empoderamiento y liderazgo de la gestión fiscal desde el territorio es clave del éxito de la gestión institucional. El aprovechamiento oportuno de las capacidades instaladas de otros operadores de justicia al nivel municipal, departamental y regional, junto con otras estructuras institucionales y expresiones organizadas de la comunidad, puede contribuir sustancialmente a que la gestión del Ministerio Público se visibilice en la dimensión que le establecen las leyes para mejorar la efectividad de la acción penal en Nicaragua.

Por otra parte, los mecanismos de participación ciudadana en el control social a la gestión pública, mandato Constitucional que busca el “perfeccionamiento del sistema económico, político, cultural y social de la nación” (Artículo 2, 6, 130 de la Constitución), coadyuvan a que las y los servidores públicos ejerzan sus funciones “en estricto cumplimiento a los principios de constitucionalidad y legalidad”; por ello, el Ministerio Público establecerá gradualmente dichos mecanismos que permitan “escuchar” a la población” sobre sus problemas, quejas, demandas, sugerencias, peticiones, y “procurar resolverlos” a favor de los intereses del pueblo (Artículo 131 de la Constitución), en concordancia con las funciones que le determinan su Ley Orgánica y demás leyes conexas.

Por último, pero no menos importante, la capacitación y especialización del talento humano con que cuenta la institución, desde un enfoque integral y estratégico, contribuirá a la gestión de la calidad y la excelencia de los servicios que se brindan a la población. Asimismo, la formulación e implementación de un Plan Integral de Capacitación Institucional sentará las bases para la creación y desarrollo de la Escuela Fiscal, que se perfila a mediano y largo plazo como soporte sólido en la gestión del talento humano conforme lo establece la Ley de Carrera del Ministerio Público.

**5.2 Ejes de Desarrollo Estratégico:** La visión estratégica para el quinquenio 2015-2019 establece cuatro ejes de desarrollo institucional, los cuales se articulan e integran la



planificación, con base a los resultados de un exhaustivo análisis de las fortalezas y debilidades institucionales y las oportunidades y amenazas del entorno, proyectando la modernización del Ministerio Público para asumir y trabajar en función de los grandes desafíos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo Humano (2012 – 2016), así como de los retos de la Justicia Penal Nicaragüense en contextos complejos más allá de nuestras fronteras. Dichos ejes son:

- A - Calidad de la Gestión Fiscal.
- B - Modernización y Desarrollo Organizacional.
- C - Cooperación Interinstitucional e Intersectorial en el Marco de la Acción Penal y Defensa de la Víctima.
- D - Profesionalización y Especialización del Talento Humano.

Tomando en cuenta el análisis de los recursos con que cuenta actualmente el Ministerio Público y del balance sobre su potencial crecimiento y desarrollo, se han definido prioridades que permitan establecer claramente las acciones de optimización, reorientación y uso adecuado de recursos actuales, gestión de nuevos recursos ante el Presupuesto General de la República y la cooperación internacional, así como de políticas, criterios y medidas para el ahorro, austeridad permanente y de respuestas emergentes ante situaciones especiales.

#### **A. Calidad de la Gestión Fiscal**

##### **Principales Metas:**

- 10 Oficinas de Atención a la Víctima (OAV), instaladas y funcionando a nivel nacional (2 en cada trimestre, hasta llegar a 10 en el año 2016).
- 43 Centros de Atención Fiscal (CAF) trabajando bajo la Unidad de Criterio Institucional.
- Promovida la solución alterna de los delitos que lo admitan, en un 30% de los casos ingresados en el año 2015.
- Elaborado, editado y divulgado el Manual del Fiscal Integral para que oriente la gestión de la y el Fiscal a todos los niveles.
- Los casos no resueltos acumulados al 31 de diciembre del 2013 disminuidos en 40% en el I Semestre 2015 y eliminada en el II Semestre del 2015.
- Contar con un Instructivo para Ejecución de Turnos Fiscales elaborado y aplicado por el 100% del personal de Turno en las Delegaciones.



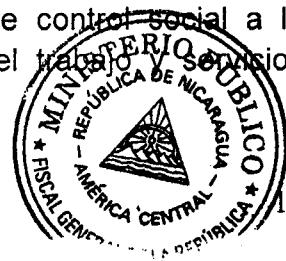
- Identificados los bienes incautados por departamentos que puedan ser utilizados por el Ministerio Público.
- Cuatro Unidades Especializadas dotadas de recursos humanos y equipadas gradualmente para su funcionamiento nacional en el año 2015.
- La Departamental Managua y Secretaría de Género.
- Superar el actual grado de satisfacción de las y los usuarios de los servicios del Ministerio Público de un 65% hacia el 100%.

#### **Indicador de Resultado Esperado:**

- Entrega de los servicios a la población con calidad, calidez, eficiencia, eficacia y transparencia, especialmente en la defensa de las víctimas del delito.

#### **Unidades Específicas de Medición:**

- ✓ Número de estructuras (CAF y OAV) instaladas y orientadas estratégicamente por orden de prioridades.
- ✓ Porcentaje de Fiscales ubicados en los CAF aplicando Instructiva funcional de los CAF en los territorios.
- ✓ Porcentajes fiscales y auxiliares ubicados en los CAF capacitados en temas de Investigación Criminal para finales del año.
- ✓ Número de CAF tienen mejoradas las condiciones en las Unidades de la PN a nivel nacional a finales del año.
- ✓ Porcentaje de causas en las que se aplican Criterios de Oportunidad.
- ✓ Número de estudiantes del Programa de Pasantía integrados a la estrategia de reducción de casos pendientes en sede fiscal.
- ✓ Porcentaje de disminución en los pagos de alquiler y de costos de Inmuebles.
- ✓ Porcentaje de población encuestada mediante mecanismos de control social a la gestión pública que favorecen la percepción de la calidad del trabajo y servicios



brindados por el Ministerio Público. Línea de base de percepción de satisfacción a nivel nacional: 67% proyectada al 2019 en un 75%.

### **Actividades Claves:**

#### **A.1 Mejorar la calidad de la atención y la representación de la víctima del delito.**

A.1.1 Instalar e integrar con personal (Fiscal, Psicólogo/a o Trabajador/a Social) en cada una de las cabeceras departamentales y regionales las Oficinas de Atención a la Víctima, potenciando convenios institucionales de colaboración a nivel territorial.

A.1.2 Redimensionar la función del Fiscal para su actuación en los CAF mediante la instalación de los mismos en las unidades de Policía Nacional, así como el mejoramiento de las capacidades investigativas del personal fiscal y auxiliar.

A.1.3 Promover la solución alterna de los conflictos en los delitos que lo admitan, mediante la definición de políticas e implementación de mecanismos, y capacitación en la materia.

#### **A.2 Mejorar la implementación de procedimientos en las diferentes áreas de la gestión fiscal.**

A.2.1 Actualizar el Manual del Fiscal

A.2.2 Elaborar el Manual de los Centro de atención fiscal, con enfoque de alianzas territoriales y potenciación del liderazgo del Ministerio Público a nivel de municipio.

A.2.3 Descongestionar los casos no resueltos mediante una Resolución General de la Fiscal General de la República para los delitos menos graves, que pongan a disposición de las y los afectados o víctimas el debido trámite y posible solución alterna según establece la Ley en la materia, estableciéndose contacto y/o coordinación con centros de resolución alternativa de conflictos, bufetes populares o privados.

A.2.4 Proceder con la tramitación de las causas de delitos más graves, priorizando los de crimen organizado, violencia de género y trata de personas, contándose con el apoyo de estudiantes de pasantía y asignación de Fiscales.

A.2.5 Elaborar un instructivo para la ejecución de los turnos fiscales, estructurándose el rol de los mismos en las sedes departamentales y a disponibilidad para la orientación jurídica.



casos relevantes y extraordinarios y la cobertura a los reos detenidos.

A.2.6 Conformar un Equipo Técnico de Asesoría Jurídica que coadyuve a armonizar la aplicación de los procesos jurídicos, normativos y técnicos de la actuación fiscal, así como la elaboración y propuestas a la Dirección Superior de directrices, normativas o instructivas referente a los diferentes temas especializados de la acción fiscal del Ministerio Público.

### **A.3 Profundizar el fortalecimiento de función investigativa en coordinación con la Policía Nacional.**

A.3.1 Coordinación al más alto nivel institucional para la designación de locales y otros bienes incautados, para las delegaciones departamentales y regionales actuales con el fin de disminuir los pagos de alquileres y costos de inmuebles.

A.3.2 Establecer un instructivo para la actuación fiscal en los territorios con respecto a los bienes incautados según proceda de acuerdo con el Código de Procedimiento Penal y la Ley 735 "Ley de Prevención, Investigación y Persecución del Crimen Organizado y de La Administración de los Bienes Incautados, Decomisados y Abandonados".

### **A.4 Fortalecer las Direcciones Especializadas del Ministerio Público**

A.4.1 Establecer un instructivo que defina y desarrolle la facultad funcional de las direcciones especializada en todo el territorio nacional para la dirección del trabajo en su materia.

A.4.2 Con base al diagnóstico de la estructura actual de las especialidades, dotar y equiparar gradualmente los recursos humanos especializados y materiales necesarios para su funcionamiento a nivel nacional.

## **B. Modernización y Desarrollo Organizacional**

### **Principales Metas:**

- Implementados los siguientes sistemas organizacionales: Sistema de Información y Comunicación Institucional, Sistema de Control, Seguimiento y Monitoreo de la Gestión Fiscal y el Sistema de Evaluación al Desempeño Laboral



- Elaborado y en proceso de implementación del Plan de Cobertura en los 24 municipios priorizados para el 2015 y proyectado gradualmente hacia el 2019 en la cobertura de los 153 municipios del país.
- 100% de implementación del Plan de Optimización de los recursos humanos y financieros para enfocarse en las prioridades institucionales y objetivos estratégicos, en el año 2015.
- Definida, divulgada e implementada la Ruta de Atención al Público por el 100% del personal, en las Oficinas Departamentales y Regionales, que simplifique y agilice los trámites.
- Establecidos los mecanismos expeditos de información al público en rótulos de señalización, carteles o trípticos, en el año 2015.

**Indicador de Resultado Esperado:**

- Institución en transición de modernización, proactiva y en línea con las Políticas de Estado en materia de Administración de Justicia Penal.

**Unidades Específicas de Medición:**

- ✓ Número de visitas de asesoramiento y control administrativo a las Delegaciones en cada trimestre del año, con sus respectivos informes y seguimiento.
- ✓ Porcentaje de personal capacitado en los sistemas organizacionales implementados.
- ✓ Número de evaluaciones institucionales realizadas en el año y porcentaje de personal en evaluación al desempeño.
- ✓ Número de sedes con cobertura de banda ancha para implementación del sistema automatizado de información y comunicación institucional.
- ✓ Porcentaje de crecimiento conforme al plan de cobertura en municipios priorizados.
- ✓ Número de personal sustantivo contratados y asignados conforme a las prioridades institucionales.
- ✓ Número y calidad de mecanismos implementados para mejorar la información expedita al público.



- ✓ Porcentaje de mejora sobre indicadores de percepción de confianza versus indicadores de percepción de corrupción mediante mecanismos de control social a la gestión del Ministerio Público.

### **Actividades Claves:**

**B.1 Desarrollar un proceso integral e integrador que permita sentar las bases institucionales y organizacionales adecuadas a los nuevos retos internos y externos, a partir de una nueva visión de gestión y entrega de servicios a la población.**

B.1.1 Dar seguimiento, monitoreo y control por parte de la Dirección Superior del Ministerio Público a los sistemas e instrumentos organizacionales de la institución, mediante visitas, análisis de informes y estadísticas, resultados de implementación de mecanismos de control social, entre otros.

B.1.2 Creado el Departamento de Archivo Nacional, el que para efectos de datos estadísticos y planificación, estará coordinado por el Departamento de Planificación y Estadística, sin perjuicio de la subordinación directa de la suscrita, a efectos de la custodia de los expedientes fiscales.

**B.2 Implementar un Plan de Crecimiento en Cobertura Nacional e Infraestructura que favorezca el acceso a la justicia y mejora de la calidad de los servicios a la población.**

B.2.1 Definir e implementar el Plan de Cobertura Gradual a todos los municipios del país (establecer metas anuales).

B.2.2 Definir e implementar el Plan de Optimización de los recursos humanos y financieros enfocados en las prioridades institucionales y objetivos estratégicos.

B.2.3 Elaborar una Instructiva que defina la ruta de atención al público en las oficinas departamentales y regionales que simplifique los trámites.

B.2.4 Establecer mecanismos expeditos de información al público tales como rótulos de señalización, carteles o trípticos.

B.2.5 Implementar encuestas sobre Percepción de Satisfacción en Usuarios del Ministerio Público en todas las sedes departamentales.

B.2.6 Definida e implementada la Política de Género del Ministerio Público, una estrategia transversal dentro del quehacer institucional acorde con la Política de Género del Estado de Gobierno, que promueva prácticas y concepciones culturales bajo principios de igualdad y



no discriminación y respeto entre hombres y mujeres, tanto desde el nivel individual como institucional.

### **C. Cooperación Interinstitucional e Intersectorial en el Marco de la Acción Penal y Defensa de la Víctima**

#### **Metas Principales:**

- 100% implementado el Plan de Trabajo de participación del Ministerio Público en la Comisión Nacional de Coordinación Interinstitucional de Justicia Penal, fortaleciendo el liderazgo institucional en función de los objetivos estratégicos.
- 100% de los funcionarios y servidores del MP atendiendo la orientación sobre las pautas y alcances de las alianzas interinstitucionales e intersectoriales a nivel municipal, en el año 2015.
- Creada y dotada de recursos humanos y equipos la Oficina de Proyectos, para que coadyuve al diseño, gestión y seguimiento de proyectos acordes a los objetivos estratégicos y prioridades institucionales.

#### **Indicador de Resultado Esperado:**

- Mejorada la capacidad institucional de responder a la ciudadanía desde las funciones que le manda la Ley, de forma articulada y eficaz con los operadores de justicia penal y demás entes públicos.

#### **Unidades Específicas de Medición:**

- ✓ Porcentaje de Fiscales auxiliares, Jefes Fiscales Departamentales y Regionales integrados en la Comisión Nacional de Coordinación Interinstitucional de Justicia Penal en los territorios, asumiendo liderazgo institucional en función de los objetivos estratégicos.
- ✓ Porcentaje de Fiscales auxiliares y los Jefes Fiscales Departamentales y Regionales atendiendo las pautas y alcances de las alianzas interinstitucionales e intersectoriales a nivel municipal.
- ✓ Número de potenciales proyectos gestionados ante agencias de cooperación y convenios de colaboración en línea con los objetivos estratégicos.





## **Actividades Claves:**

### **C.1 Fortalecer una coordinación efectiva entre el Ministerio Público, las instituciones del Sistema de Justicia Penal y otros entes públicos.**

C.1.1 Implementar el Plan de Trabajo de la participación del Ministerio Público en la Comisión Nacional de Coordinación Interinstitucional de Justicia Penal, fortaleciendo el liderazgo institucional en función de los objetivos estratégicos del Ministerio Público.

### **C.2 Fortalecer la coordinación y cooperación efectiva con la ciudadanía, organizaciones comunitarias y otras formas de organización y liderazgo local**

C.2.2 Elaborar un instructivo que defina las pautas y alcances de las alianzas interinstitucionales e intersectoriales a nivel municipal.

### **C.3 Fortalecer y ampliar la cooperación externa / internacional para apoyar procesos de modernización institucional que garanticen el acceso a la justicia de las víctimas del delito y la efectividad de la acción penal en Nicaragua.**

C.3.1 Crear y dotar de recursos humanos y material a la Oficina de Proyectos del Ministerio Público, bajo la coordinación del Fiscal General Adjunto de la República, que coadyuve al diseño, gestión y seguimiento de proyectos acordes a los objetivos estratégicos y prioridades institucionales.

## **D. Profesionalización y Especialización del Talento Humano**

### **Metas:**

- Diseñado e implementado el Plan Integral de Capacitación y Formación Especializada.
- Creada formalmente y funcionando la primera fase (2015 – 2016) y segunda fase (2017 – 2019) de la Escuela Fiscal.
- Elaborados y establecidos convenios de colaboración nacionales e internacionales con instituciones de homólogos y de educación superior.

### **Indicadores de Resultado Esperado:**

- Personal capacitado en la especialización del Ministerio Público, comprometido con una nueva visión institucional.

### **Unidades Específicas de Medición:**



- ✓ Porcentaje de personal capacitado conforme al Plan Integral de Capacitación Institucional versus porcentaje planificado anualmente.
- ✓ Número de convenios de colaboración u otros instrumentos de cooperación en función de la creación e implementación de la Escuela Fiscal.

#### **Actividades Claves:**

**D.1 Fortalecer de manera progresiva las capacidades y habilidades que permitan al personal del Ministerio Público especializarse en las diversas materias propias de su competencia.**

D.1.1 Diseñar e implementar el Plan Integral de Capacitación del Ministerio Público y ejecutar las acciones correspondientes al 2015 y su proyección anual al 2019.

D.1.2 Implementado el Plan de Inducción y Re-inducción del personal del Ministerio Público a fin de promover y concientizar sobre los mandatos institucionales contenidos en este Plan Estratégico y los compromisos compartidos con la Gestión del Buen Gobierno.

**D.2 Crear y desarrollar la Escuela Fiscal que permita fortalecer la carrera de las y los Fiscales y Servidores del Ministerio Público con excelencia y calidad en el ejercicio de sus funciones.**

D.2.1 Implementar la Primera Fase de la Escuela Fiscal 2015 – 2016 y segunda Fase 2017 – 2019.

D.2.2 Crear un Programa de Pasantía Institucional orientado estratégicamente a la identificación de potencial talento humano apropiado con la visión institucional.

### **6. Políticas, Instrumentos Normativos u Organizacional y Estructuras a implementar o en proceso de implementación**

#### **A. Sistemas**

1. Sistema de Control, Supervisión y Seguimiento a la Gestión Fiscal
2. Sistema de Información y Comunicación Institucional
3. Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral



Estos sistemas se oficializan en diciembre del 2014 y su implementación gradual a partir de enero del 2015.

## **B. Políticas Institucionales**

1. Política de Género
2. Política de Incentivos al Desempeño Laboral

## **C. Planes Institucionales**

1. Plan Estratégico 2015 – 2019
2. Plan Operativo Anual Institucional 2015 y Presupuesto (Delegaciones Departamentales y Regionales, Direcciones Especializadas, Dirección Managua, DAF y Departamento de Capacitación. El POA de la DISUP será la Matriz General de Planificación 2015, que es parte de este Plan estratégico, y del cual se derivan los demás POA acá indicados.
3. Plan de Cobertura en Municipios Priorizados
4. Plan de Optimización de los Recursos Humanos, Materiales y Financieros
5. Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano
6. Plan de Trabajo del Ministerio Público de participación en la Comisión Nacional de Coordinación Interinstitucional de Justicia Penal.
7. Plan de Integral de Capacitación Institucional (con presupuesto y alternativas de estrategias, así como el Programa de Inducción y Re-inducción)
8. Plan de Programa de Pasantía Institucional

## **D. Instructivas, Manuales y otros instrumentos**

1. Manual Integral de los y las fiscales.
2. Instructiva para la Reducción y Eliminación de casos pendientes en sede fiscal.



3. Instructivo para Ejecución de Turnos Fiscales.
4. Ruta de Atención al Público.
5. Convenios del Programa de Pasantía Institucional.
6. Convenidos de Cooperación Interinstitucional, Intersectorial e Internacional.

#### **E. Estructuras**

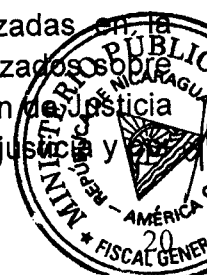
1. Oficinas de Atención a la Víctima (OAV)
2. Centros de Atención Fiscal (CAF)
3. Oficina de Proyectos y Cooperación Internacional.
4. Equipo Técnico de Asesoría Jurídica de la Gestión Fiscal a nivel de DISUP

#### **7. Aspectos Transversales y de Gestión Institucional**

##### **7.1 Política de Género del Ministerio Público**

La perspectiva de género se concibe como una estrategia dentro del quehacer institucional acorde con la Política de Género del Estado y de Gobierno, lo que requiere un trabajo continuo, sistemático y profundo, para que las acciones que venimos impulsando transformen el Ministerio Público de Nicaragua, y se asuma una nueva cultura jurídica a tono con los avances en la modernización del sistema y ordenamiento jurídico en materia de justicia penal en Nicaragua, con nuevas prácticas y concepciones culturales bajo principios de igualdad y no discriminación y respeto entre hombres y mujeres, tanto desde el nivel individual como institucional.

La Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, la incorporación del enfoque de género en las nuevas leyes y procedimientos jurídicos nacionales, la progresiva adopción de los contenidos de los convenios internacionales que abogan por los derechos de las mujeres y la niñez, la creación de nuevas entidades públicas especializadas en la promoción de la equidad entre los géneros, así como los estudios técnicos realizados sobre las diferentes formas de discriminación de género en el seno de la Administración de Justicia y la experiencia acumulada en la materia por las y los operadores nacionales de justicia y



el resto de los actores que forman parte del Sistema de Justicia Nicaragüense, constituyen suficiente fundamento para que se defina una Política de Género del Ministerio Público de Nicaragua, Esta es una tarea que exige un nivel de prioridad institucional al más alto nivel, así como de un proceso de concientización y sensibilización y práctica de valores en todos los niveles jerárquicos y funcionales de la institución.

La necesidad de que esta Política de Género cuente no solamente con las directrices, instructivas, y líneas de acción para la transversalidad de la perspectiva de género en toda la gestión fiscal, también debe contar con la participación activa, propositiva y solidaria de hombres y mujeres Servidores del Ministerio Público en todos los ámbitos de su actuación, así como de recursos humanos, técnicos y profesionales, y materiales para la ejecución de las acciones claves en ese sentido, que garanticen el reconocimiento, goce y disfrute de los derechos consignados en nuestra Constitución Política, en los Instrumentos Internacionales suscritos por Nicaragua, especialmente todos aquellos que protegen el derecho a vivir libre de violencia.

El acceso a la justicia, y particularmente la representación de la víctima en los procesos jurisdiccionales, implica entre otros factores, el suministro de información previa a la o al potencial usuario de los servicios de justicia acerca de cuáles son sus derechos, garantías procesales y cómo debe defenderlos. Implica también la presencia y coordinación armónica de las instituciones del sistema de justicia en todo el territorio nacional, y en particular, del Ministerio Público (como representante de los derechos de la víctima del delito y de los intereses de la sociedad en general), que hasta ahora tiene menor presencia con respecto a los otros operadores, de tal manera que no se obligue a las y los usuarios a realizar esfuerzos desproporcionados para acercarse a una institución de justicia. Conlleva igualmente el trato digno que debe recibir toda persona en el momento en que se presenta a hacer valer sus derechos, y de manera particular a las víctimas de violencia de género e intrafamiliar.

Las Políticas y directrices que se implementarán, definirán sus líneas de acción de manera muy clara y realizable. A continuación se proponen las siguientes, pero no limitadas a:

- Crear los medios y mecanismos de Información, divulgación y promoción desde la perspectiva de género sobre la actuación del Ministerio Público en el marco de la acción penal en Nicaragua.
- Formación y Capacitación sistemática con enfoque de género de las y los Fiscales y demás Servidores del Ministerio Público.



- Promoción de la igualdad de género en la administración de los recursos humanos internos y externos que permitan la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Promoción del auto-crecimiento y desarrollo dentro de la Carrera del personal del Ministerio Público en condiciones de igualdad real y justicia.
- Entrega de servicios de calidad y con calidez humana en la gestión fiscal con perspectiva de género.
- Promoción de espacios y estructuras que le permitan a la Institución, promover acciones y planes para que todas y todos los servidores del Ministerio Público en todas las áreas estén sensibilizados y realicen sus actuaciones con enfoque de género.

## 7.2 Cultura de Planificación y Gestión Estadística

Es sumamente importante que las y los miembros del personal del Ministerio Público, en correspondencia con su nivel de responsabilidad, jerarquía funcional, perciban, asuman la planificación y sus mecanismos de comunicación, control supervisión, seguimiento y evaluación como herramientas efectivas de trabajo cotidiano y no como una carga extra a las funciones específicas de sus respectivos cargos.

Por ello, es de vital relevancia que los procesos de planificación sean impulsados desde una perspectiva de responsabilidad compartida y estén claramente definidos por:

- Orden de jerarquía de los propósitos institucionales (Misión, Visión, Objetivos Estratégicos de Desarrollo, valores y principios).
- Prioridades institucionales.
- El sustento y gestión de recursos.
- La práctica de los valores éticos de la función pública.

Por ello, estos propósitos y prioridades deben:

- Ser adecuadamente comunicados al personal.



- Retroalimentados en su ejecución a través de los informes que establecen el Sistema de Información y Comunicación Institucional, de un sitio web del Ministerio Público actualizado en función de las necesidades de sus usuarios.
- Implementar sosteniblemente un sistema institucional de estadísticas que cumpla con su objetivo de contar con insumos de calidad para las decisiones estratégicas y de respuesta a situaciones emergentes o relevantes.
- Contar con una definición pertinente de los propósitos de cada una de las áreas tanto sustantivas como administrativas para que se armonicen en el trabajo, en línea con los objetivos estratégicos institucionales, así como de la cooperación con visión de calidad del servicio a la población.

### **7.3 Respuestas efectivas de contingencias y medidas de austeridad institucional**

La planificación y sus mecanismos de seguimiento no deben ser concebidos como camisa de fuerza, sino, ser asumidos como oportunidades de desarrollo, crecimiento y satisfacción del trabajo realizado. Por ello, debe existir un balance entre la búsqueda de los propósitos deseados y la posibilidad de dar respuesta efectiva ante la dinámica cambiante de nuestro entorno, las exigencias de un mundo en constante cambios, de mayor conciencia, demanda de los derechos de las y los ciudadanos, así como de la práctica de la creatividad ante situaciones inesperadas.

Por ello, una buena planificación y respuesta desde el nivel operativo y cotidiano, debe ser:

- Capaz de alcanzar los objetivos deseados y metas definidas.
- Realizar una buena conexión entre el entorno y los recursos de la institución y sus competencias.
- Debe ser factible y apropiada.
- Ser capaz de proporcionar a la institución una ventaja competitiva en el ámbito del Sistema de Justicia Penal Nicaragüense en lo que le compete a sus funciones de Ley.
- Debe ser dinámica, flexible y capaz de adaptarse a las situaciones cambiantes.



Asimismo, se definirán e implementará una Directriz de Medidas de Ahorro y Austeridad revisada, orientada y evaluada semestralmente, que al menos contenga las siguientes afectaciones de rubros, aunque no limitadas a:

- ✓ Reorientación y centralización de equipos tecnológicos.
- ✓ Orientación de materiales fungibles hacia las áreas que realmente lo necesitan.
- ✓ Medidas preventivas y correctivas mediante visitas de reconocimiento de necesidades infraestructurales y de mantenimiento.
- ✓ Adecuado uso y mantenimiento de la flota vehicular.
- ✓ Sistemas de iluminación con tecnologías ahorrativas.
- ✓ Pagos de horas extras únicamente a los casos de estricta necesidad.
- ✓ Control mensual del consumo de energía en todas las sedes a nivel nacional (balance comparativo de consumo mensual) Se deberá de utilizar racionalmente los servicios de agua, energía eléctrica y telecomunicaciones.

#### **7.4 Gestión de la Ética Institucional con visión de Responsabilidad Compartida y Solidaria**

La Gestión Ética es la actuación autorregulada de las y los servidores públicos, orientada a asumir sus responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a encaminar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo orientados por la ética pública, y a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales hacia la búsqueda de los fines sociales que persigue la institución.

Por ello, la Gestión Ética del Ministerio Público se promueve en el interior de la entidad como un conjunto de principios, valores éticos y de políticas integrados en el Plan Nacional de Desarrollo Humano y dentro del gran marco de los Derechos Humanos, para que se constituyan en guías conductuales de las acciones cotidianas y de la toma de decisiones se deban tomar en todos los niveles jerárquicos de la institución.

Cada Servidor del Ministerio Público deberá tomar conciencia que su actuación cotidiana, que configuran la imagen institucional y sus actuaciones inciden directamente en el grado de confianza que la población tenga de la institución; por tanto se enfoca hacia un estudio de diálogo y relación que respeta, escucha y comprende a la otra persona en su diferencia.





también en la perspectiva de construir de manera consensuada, colectiva y solidaria la sociedad nicaragüense que queremos vivir.

La Gestión Ética en el Ministerio Público supone un fuerte cambio en las costumbres y actitudes de las y los servidores públicos. Si bien el problema de la legitimidad se resuelve en cierta medida con el incremento de la participación y control social a la gestión pública, también aparece la exigencia de un compromiso fuerte de quienes desempeñan funciones públicas, para que su gestión no se ejecute como resultados individuales, sino como resultados de la gestión institucional en el cumplimiento de lo que la Ley le ordena.

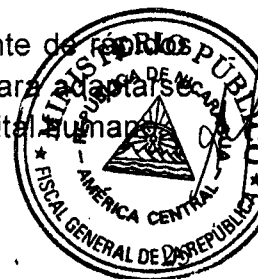
En el proceso de modernización del Ministerio Público se inserta la Gestión Ética al menos con las siguientes características:

- La función pública de la gestión fiscal es asumida como un servicio para la satisfacción de necesidades colectivas por el bien común de la sociedad nicaragüense.
- El Ministerio Público dirige sus actuaciones en la representación y defensa de las víctimas del delito, priorizando el combate de fenómenos socio-jurídicos de impacto profundo y negativo en el tejido social, tales como la violencia de género, generacional e intrafamiliar, trata de personas y el crimen organizado.
- La identificación de la misión institucional, de una visión compartida y de sus ejes estratégicos de desarrollo a través de los cuales la gestión fiscal produce un valor público para la sociedad nicaragüense y para la seguridad de la región.
- La definición clara de los mecanismos de control de gestión y de rendición de cuentas.

La modernización del Ministerio Público exige no solamente una normatividad que la haga posible. La reglamentación es indispensable, pero ella resulta insuficiente por sí misma para generar los cambios esperados, si no se acompaña y complementa con la gestión ética, con la disposición interna de sus servidores públicos para el efectivo ejercicio de la función pública en términos de gestión de calidad y calidez en los servicios brindados, y de la génesis de cambios culturales tanto en el nivel general de la sociedad como en el interior de la institución.

### **7.5 Gestión Estratégica del Talento Humano**

La experiencia y los estudios han demostrado ampliamente que en un ambiente de rápidos cambios, la supervivencia se encuentra en la habilidad de una organización para adaptarse de forma adecuada al medio interno y externo apoyados fuertemente por el capital humano.



La Gestión del Talento Humano contribuye significativamente al proceso de dirección estratégica, pues aporta los medios para alcanzar los resultados esperados del proceso de planificación. Las demandas y necesidades de recursos humanos derivan de la planificación estratégica y operativa, y luego son comparadas con las necesidades individuales existentes.

Un paradigma del alineamiento estratégico es que "las personas hacen y se involucran únicamente en aquello que creen que es correcto", por esta razón es que cada uno de los diferentes miembros de la institución deben estar adecuadamente vinculados y alineados en el logro de metas comunes del Ministerio Público, promoviendo la participación proactiva, el involucramiento solidario en los procesos, las políticas de incentivo y reconocimiento, entre otros aspectos, integrando los planes individuales de trabajo con los de la institución a mediano plazo.

Por ello, el proceso de modernización del Ministerio Público requiere, además de poner en marcha los procesos de gestión administrativa, financiera y organizacional a mediano plazo, implementar al menos las siguientes acciones claves que se deben implementar a partir del 2015, que tienen como base el capital humano de la institución:

- Implementar el Sistema de Evaluación del Desempeño, con criterios claros, capacitación de las y los evaluadores, conocimiento del mismo por parte de todos los involucrados, orientado hacia la mejora continua y en función del desarrollo de Carrera del Ministerio Público.
- Definir e implementar una Política Integral de Gestión del Talento Humano del Ministerio Público, que incluya una Política de compensación e incentivos acordes con los objetivos estratégicos institucionales y la capacidad y gestión presupuestaria.
- Impulsar como estrategia de desarrollo institucional la Escuela Fiscal. Se proyectan dos fases de implementación. La primera fase 2015 – 2019 busca evidenciar la capacidad institucional para desarrollar un proceso de creación de esta instancia integrada a la estructura organizativa del Ministerio Público, mediante la implementación de cuatro cursos: Curso de Inducción, Curso Básico, Curso Medio y Curso Especializado; esta etapa contempla además las gestiones pertinentes para la formalización y validación académica, diseño del pensum curricular, la integración del cuerpo docente y la formulación y gestión financiera del proyecto con cooperación externa. La segunda fase 2017 – 2019 supone contar con una infraestructura equipada pedagógicamente para implementar el pensum curricular, la contratación del personal de planta y la capacidad organizativa eficiente para el desarrollo de la Escuela Fiscal en sus siguientes fases.



- Definir e implementar la Capacitación Integral Institucional como un soporte para la satisfacción de las necesidades de especialización del personal tanto sustantivo como de apoyo, desde una visión estratégica. Para ello deberá impulsar procesos de diagnósticos de necesidades y de pronósticos de potenciales de desarrollo en individuos miembros del personal.

## **8. Resultados Esperados**

La implementación del Plan Estratégico 2015 - 2019 como parte de un proceso sostenible, continuado y proyectado desde una nueva visión del Ministerio Público, con la participación activa y beligerante de su talento humano y de la ciudadanía, junto con las instituciones del Estado y la cooperación externa solidaria, permitirá que el Estado de Nicaragua y la sociedad nicaragüense cuente con:

- Una Institución moderna, proactiva en línea con las Políticas de Estado en materia de Administración de Justicia Penal.
- Mejorada la capacidad institucional de responder a la ciudadanía desde las funciones que le manda la Ley, de forma articulada y eficaz con los operadores de justicia penal y demás entes del Estado.
- Personal capacitado en la especialización del Ministerio Público, comprometido con una nueva visión institucional.
- Entrega de los servicios a la población con calidad, calidez, eficiencia, eficacia y transparencia, especialmente en la defensa de las víctimas del delito.

La generación de procesos integrales e integradores de modernización del Ministerio Público redundará en beneficio de la transformación de estructuras sociales, políticas, económicas y de convivencia más justas, equitativa y solidaria, para vencer la pobreza y alcanzar el desarrollo humano e integral de las y los nicaragüenses.

## **9. Matriz de Marco Lógico (Documento Adjunto).**

## **10. Principales Acciones 2015: POA (Documento Adjunto).**



Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables	Unidades / Medios de Verificación
<b>FIN:</b> La generación de procesos integrales e integradores de modernización del Ministerio Público redundará en beneficio de la transformación de estructuras sociales, políticas, económicas y de convivencia más justas, equitativa y solidaria, para vencer la pobreza y alcanzar el desarrollo humano integral de las y los nicaragüenses.	Indicadores de Desarrollo Humano  Indicadores de la Política de Seguridad Nacional  Indicadores de Impacto de la Lucha contra el Crimen Organizado  Indicadores de Seguridad preventiva Ciudadana y Lucha contra la Trata de personas  Indicadores de Lucha contra la Violencia de Género y Violencia Intrafamiliar	Informes de Estado en la materia.
<b>PROPOSITO:</b> Desarrollar un proceso integral que permitirá forjar una institución moderna en la defensa de las víctimas del delito y de los intereses de la sociedad nicaragüense, desde un modelo participativo y de responsabilidad compartida y solidaria.	Entrega de los servicios a la población con calidad, calidez, eficiencia, eficacia y transparencia, especialmente en la defensa de las víctimas del delito.  Institución moderna, proactiva en línea con las Políticas de Estado en materia de Administración de Justicia Penal.  Mejorada la capacidad institucional de responder a la ciudadanía desde las funciones que le manda la Ley, de forma articulada y eficaz con los operadores de justicia penal y demás entes públicos.	Incremento gradual de la satisfacción de los servicios recibidos por la ciudadanía mediante auditorías sociales, de un 65% en el 2014 a un 80% en el 2019.  Sistemas organizacionales implementados efectivamente.  Implementación de la Escuela Fiscal  Implementación del Plan de Gestión del Talento Humano



COMPONENTES		
A – CALIDAD DE LA GESTION FISCAL		
<p>A.1 Mejorar la calidad de la atención y la representación de la víctima del delito.</p> <p>A.2 Mejorar la implementación de procedimientos en las diferentes áreas de la gestión fiscal.</p> <p>A.3 Profundizar el fortalecimiento de función investigativa en coordinación con la Policía Nacional.</p> <p>A.4 Fortalecer las Direcciones Especializadas del Ministerio Público</p>	<p>➤ 10 Oficinas de Atención a la Víctima (OAV), instaladas y funcionando a nivel nacional (2 en cada trimestre del 2015 hasta llegar a 10 en el año 2016).</p>	<p>✓ Número de visitas de asesoramiento y control administrativo a las Delegaciones en cada trimestre del año, con sus respectivos informes y seguimiento.</p>
	<p>➤ 43 Centros de Atención Fiscal (CAF) trabajando bajo la Unidad de Criterio Institucional.</p>	<p>✓ Porcentaje de personal capacitado en los sistemas organizacionales implementados.</p>
	<p>➤ Promovida la solución alterna de los delitos que lo admitan, en un 30% de los casos ingresados en el año 2015.</p> <p>➤ Elaborado, editado y divulgado el Manual del Fiscal Integral para que oriente la gestión de la y el Fiscal a todos los niveles.</p> <p>➤ Los casos no resueltos acumulados al 31 de diciembre del 2013 disminuidos en 40% en el I Semestre 2015 y eliminada en el II Semestre del 2015.</p>	<p>✓ Número de evaluaciones institucionales realizadas en el año y porcentaje de personal en evaluación al desempeño.</p> <p>✓ Número de sedes con cobertura de banda ancha para implementación del sistema automatizado de información y comunicación institucional.</p> <p>✓ Porcentaje de crecimiento conforme al plan de cobertura en municipios priorizados.</p> <p>✓ Número de personal sustantivo contratados y asignados conforme a las prioridades institucionales.</p> <p>✓ Número y calidad de mecanismos implementados para mejorar la información expedita al público.</p> <p>✓ Porcentaje de mejora sobre indicadores de percepción de confianza versus indicadores</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contar con un Instructivo para Ejecución de Turnos Fiscales elaborado y aplicado por el 100% del personal de Turno en las Delegaciones.</li> <li>➤ Identificados los bienes incautados por departamentos que puedan ser utilizados por el Ministerio Público.</li> <li>➤ Seis Direcciones (cuatro unidades Especializadas, Managua y Secretaría de género) dotadas de recursos humanos y equipadas gradualmente para su funcionamiento nacional en el año 2015.</li> </ul>	de percepción de corrupción mediante mecanismos de control social a la gestión del Ministerio Público.
<b>B – MODERNIZACION Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b>		
B.1 Desarrollar un proceso integral e integrador que permita sentar las bases institucionales y organizacionales adecuadas a los nuevos retos internos y externos, a partir de una nueva visión de gestión y entrega de servicios a la población.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementados los siguientes sistemas organizacionales: Sistema de Información y Comunicación Institucional, Sistema de Control, Seguimiento y Monitoreo de la Gestión Fiscal y el Sistema de Evaluación al Desempeño Laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de visitas de asesoramiento y control administrativo a las Delegaciones en cada trimestre del año, con sus respectivos informes y seguimiento.</li> <li>✓ Porcentaje de personal capacitado en los sistemas organizacionales implementados.</li> <li>✓ Número de evaluaciones institucionales realizadas en el año y porcentaje de personal</li> </ul>



<p>B.2 Implementar un Plan de Crecimiento en Cobertura Nacional e Infraestructura que favorezca el acceso a la justicia y mejora de la calidad de los servicios a la población.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaborado y en proceso de implementación del Plan de Cobertura en los 24 municipios priorizados para el 2015 y proyectado gradualmente hacia el 2019 en la cobertura de los 153 municipios del país.</li> <li>➤ 100% de implementación del Plan de Optimización de los recursos humanos y financieros para enfocarse en las prioridades institucionales y objetivos estratégicos, en el año 2015.</li> <li>➤ Definida, divulgada e implementada la Ruta de Atención al Público por el 100% del personal, en las Oficinas Departamentales y Regionales, que simplifique y agilice los trámites.</li> <li>➤ Establecidos los mecanismos expeditos de información al público en rótulos de señalización, carteles y/o trípticos, en el año 2015.</li> </ul>	<p>en evaluación al desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de sedes con cobertura de banda ancha para implementación del sistema automatizado de información y comunicación institucional.</li> <li>✓ Porcentaje de crecimiento conforme al plan de cobertura en municipios priorizados.</li> <li>✓ Número de personal sustantivo contratados y asignados conforme a las prioridades institucionales.</li> <li>✓ Número y calidad de mecanismos implementados para mejorar la información expedita al público.</li> <li>✓ Porcentaje de mejora sobre indicadores de percepción de confianza versus indicadores de percepción de corrupción mediante mecanismos de control social a la gestión del Ministerio Público.</li> </ul>
---	---	--



C- COOPERACION INTERINSTITUCIONAL E INTERSECTORIAL EN EL MARCO DE LA ACCION PENAL Y LA DEFENSA DE LA VICTIMA		
C.1 Fortalecer una coordinación efectiva entre el Ministerio Público, las instituciones del Sistema de Justicia Penal y otros entes públicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 100% implementado el Plan de Trabajo de participación del Ministerio Público en la Comisión Nacional de Coordinación Interinstitucional de Justicia Penal (CNCLJP), fortaleciendo el liderazgo institucional en función de los objetivos estratégicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Porcentaje de Fiscales municipales y Jefes Fiscales Departamentales y Regionales integrados en las CNCLJP en los territorios, asumiendo liderazgo institucional en función de los objetivos estratégicos.</li> </ul>
C.2 Fortalecer la coordinación y cooperación efectiva con la ciudadanía, organizaciones comunitarias y otras formas de organización y liderazgo local	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 100% de los funcionarios y servidores del MP atendiendo la orientación sobre las pautas y alcances de las alianzas interinstitucionales e intersectoriales a nivel municipal, en el año 2015.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Porcentaje de Fiscales municipales y los Jefes Fiscales Departamentales y Regionales atendiendo las pautas y alcances de las alianzas interinstitucionales e intersectoriales a nivel municipal.</li> </ul>
C.3 Fortalecer y ampliar la cooperación y externa / internacional para apoyar procesos de modernización institucional que garanticen el acceso a la justicia de las víctimas del delito y la efectividad de la acción penal en Nicaragua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Creada y dotada de recursos humanos y equipos la Oficina de Proyectos, para que coadyuve al diseño, gestión y seguimiento de proyectos acordes a los objetivos estratégicos y prioridades institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de potenciales proyectos gestionados ante agencias de cooperación, y convenios de colaboración en línea con los objetivos estratégicos.</li> </ul>





<b>D – PROFESIONALIZACION Y ESPECIALIZACION DEL TALENTO HUMANO</b>		
<p>D.1 Fortalecer de manera progresiva las capacidades y habilidades que permitan al personal del Ministerio Público especializarse en las diversas materias propias de su competencia.</p> <p>D.2 Crear y desarrollar la Escuela Fiscal que permita fortalecer la carrera de las y los Fiscales y Servidores del Ministerio Público con excelencia y calidad en el ejercicio de sus funciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diseñado e implementado el Plan Integral de Capacitación y Formación Especializada.</li> <li>➤ Creada formalmente y funcionando la primera fase (2015 – 2016) y segunda fase (2017 – 2019) de la Escuela Fiscal.</li> <li>➤ Elaborados y establecidos convenios de colaboración nacionales e internacionales con instituciones de homólogos y de educación superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Porcentaje de personal capacitado conforme al Plan Integral de Capacitación Institucional versus porcentaje planificado anualmente.</li> <li>✓ Número de convenios de colaboración u otros instrumentos de cooperación en función de la creación e implementación de la Escuela Fiscal.</li> </ul>

