

San José, 24 de noviembre de 2023
N° DJ-C-558-2023
N° PJ-DGH-687-2023-2023

**Señora
Silvia Navarro Romannini
Secretaria General de la Corte
Poder Judicial.**

Estimada señora:

En atención a lo indicado en el oficio N° 10613-2023, de 21 de noviembre de 2023, mediante el que se solicita criterio e informe respecto a cuáles son los puestos considerados de alta gerencia en el Poder Judicial, se emite el siguiente criterio legal y técnico elaborado de manera conjunta por parte de la Dirección Jurídica y la Dirección de Gestión Humana.

Criterio Legal:

1. Puestos de alta dirección pública. Definición normativa y características legales.

La *Ley Marco de Empleo Público* (en adelante *LMEP* o *Ley 10159*) se refiere a los puestos de alta gerencia pública como *alta dirección pública*. En el apartado de definiciones, el artículo 5 de ese cuerpo normativo indica que es *alta dirección pública* el **personal encargado de dirigir una instancia directiva**, según los *Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativa (LGRA* o los *lineamientos*). Además, excluye de ese grupo aquellos cargos con nombramiento regulado en la *Constitución Política (CP)*.

Artículo 5. Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente:

a) Alta dirección pública: personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tienen a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según Los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.

Por otra parte, el numeral 17 del mismo texto legal describe al personal de la *alta dirección pública* como el **encargado de una instancia calificada de nivel directivo** (-nuevamente- según los *LGRA*), **cuyas funciones son administrativas y profesionales, asociadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas, conforme a las normas específicas de cada institución.**

Artículo 17. Personal de la alta dirección pública. Las entidades y los órganos, incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán la normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública, de conformidad con los siguientes postulados:

a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y los órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.

b) La designación del personal de alta dirección pública atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.

c) El personal de alta dirección pública estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.

d) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo, para su designación.

e) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo, para su designación.

En igual sentido, el *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público (RLMEP o Reglamento 43952-PLAN)* habla de *alta dirección pública* y señala que ella está conformada por las **personas servidoras de los órganos y entes que tienen a su cargo las instancias directivas**, según lo estipulado en los LGRA. Igualmente, **excluye de esa categoría a los cargos con nombramiento regulado en la CP.**

Artículo 5. Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

1) Alta dirección pública: personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tienen a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.

El texto de las normas transcritas da contenido al concepto de *alta dirección pública*, señalando dos rasgos esenciales de ese recurso humano. El primero **es tener a cargo una instancia directiva**. Importante señalar, esta cualidad coloca a los cargos de *alta dirección pública* en los niveles jerárquicos más altos de una institución pública. La determinación del nivel de la instancia referida debe tomar en cuenta lo indicado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) en los *LGRA*, documento que, en este caso, funciona como parámetro técnico para identificar las instancias que MIDEPLAN ubica en el nivel directivo.

Los *LGRA* son pautas administrativas emitidas por MIDEPLAN, para orientar la reorganización de las instituciones públicas en los ámbitos normativo, estructural, laboral, tecnológico, gestión e infraestructura. Los lineamientos en el componente de Estructura ofrecen recomendaciones para la reorganización estructural de las organizaciones estatales.

En cuanto a la estructura organizacional de las administraciones públicas, los *LGRA* señalan que la unidad es el nivel organizacional mínimo, representado por un conjunto de procesos desarrollados por un grupo de personas, quienes persiguen un mismo fin. Añaden, un Departamento es un conjunto de unidades y una Dirección es un conjunto de Departamentos. Adicionalmente, cada uno de los niveles mencionados contará con una Jefatura. Además, indican, las unidades organizacionales deben ubicarse dentro de alguno de los siguientes niveles: **a.)** político – estratégico; **b.)** directivo y; **c.)** operativo. En ese sentido, apuntan, dentro del nivel directivo se encontrarán las Direcciones o Gerencias (que para efectos de MIDEPLAN son términos equivalentes, prefiriéndose la denominación Dirección) y en el nivel operativo estarán los Departamentos y las Unidades.

Seguidamente se transcriben las características recomendadas en el inciso *11.*, del apartado *E.2 Lineamientos en el Componente de Estructura*, del título *E.- Lineamientos Generales de Reorganizaciones Administrativas*, de los *LGRA*, para la estructuración de las administraciones públicas:

11. Se deberán instalar estructuras planas y flexibles, independientemente del modelo de organización que la institución adopte. Las estructuras deberán tener las siguientes características:

- a. La menor cantidad posible de niveles jerárquicos flexibilizará la organización de acuerdo con las necesidades cambiantes de la demanda de trabajo y permitirá operar en función de un producto o resultado común para eliminar la rigidez de las jerarquías tradicionales común y lograr agilidad en la toma de decisiones, ya que existe una mayor cercanía entre el nivel superior -nivel decisorio- y el nivel de ejecución u operativo. Por ende, se tiene mayor información en el momento oportuno.
- b. Las unidades organizacionales se ubicarán dentro de uno de los siguientes niveles: político – estratégico, directivo y operativo. Cada uno de estos niveles deberá contar con las unidades organizacionales que sean necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales encomendados evitando duplicidades y separando funciones excluyentes según la normativa, como Control Interno, directrices de la Contraloría General de la República, Normas Internacionales de Contabilidad, entre otras.
Dentro del nivel directivo se encontrarán las Direcciones o Gerencias, que para efectos de MIDEPLAN son equivalentes, pero la denominación recomendable utilizar para las instituciones públicas es la de dirección. En el nivel operativo se encuentran los Departamentos y las Unidades. La denominación “División” se utilizará cuando la institución cuente con grandes áreas de acción y temáticas a desarrollar y las mismas son excluyentes, entre sí. En la práctica, esta labor se le asigna a los viceministros, como encargados del desarrollo y correcta ejecución de las grandes áreas y temáticas.
- c. La unidad es el nivel organizacional mínimo que se representará en las estructuras institucionales. Una unidad es un conjunto de procesos desarrollados por un grupo de personas que buscan un mismo fin. Un Departamento es el conjunto de unidades y una

- Dirección es el conjunto de Departamentos. Cada uno de estos niveles deberá contar con una jefatura.
- d. La determinación del nivel ha asignado a unidad organizacional no debe guardar relación con el cargo o puesto de la persona que ocupe la jefatura. La determinación del cargo de la jefatura es competencia de la Dirección General de Servicio Civil y la Autoridad Presupuestaria, bajo los procedimientos y métodos debidamente establecidos por dichas instancias.
 - e. Los procesos de reorganización administrativa deberán buscar una estandarización de la nomenclatura de las unidades organizacionales en el Sector Público, de acuerdo con la “Guía de nomenclatura para la estructura interna de las instituciones públicas” de MIDEPLAN.
 - f. No se crearán unidades unipersonales, salvo aquellas cuya existencia esté determinada por alguna ley y las instituciones no cuenten con la disponibilidad de recursos para ubicar a más de una persona.
 - g. Los procesos no deberán ser graficados como unidades organizacionales, aún y cuando haya sido designado un funcionario para coordinarlos. Los traslados de personal de una unidad organizacional a otra para dar el adecuado cumplimiento de los objetivos y funciones de las mismas, no requieren de la aprobación de MIDEPLAN, siempre y cuando, solo se trate de un traslado de funcionarios y no afecte la estructura o funciones de alguna de ellas.
 - h. No se creará otra unidad organizacional cuando sea fundamentada en la delegación de competencias por parte de un superior a un subordinado. Las subdirecciones, subjefaturas o sugerencias deberán ser consideradas como puestos y no como unidades organizacionales. Este tipo de figuras se constituirán en unidades organizacionales únicamente cuando una Ley así lo establezca.
 - i. No podrá existir una unidad organizacional sin que estén claramente delimitadas sus competencias y su relación con los procesos de trabajo. Toda unidad organizacional que se refleje en una estructura organizacional deberá tener un jefe o responsable de su coordinación.
 - j. Todas las unidades organizacionales realizan funciones técnicas y asesoras, pero la prevalencia en sus competencias algunas de estas determinará su clasificación.
 - k. Las unidades asesoras (staff) se conciben como tales en el tanto sus competencias primordiales son de naturaleza asesora al nivel superior de la organización para la toma de decisiones, y por tanto se ubicarán únicamente en ese nivel. En el ejercicio de sus funciones brindarán asesoría al resto de la organización, sin perder por ello, su naturaleza asesora y afiliación jerárquica al nivel superior.
 - l. Las unidades asesoras (staff) se podrán subdividir en unidades menores, siempre y cuando un alto volumen, periodicidad y complejidad de sus competencias así lo justifiquen. Para hacer esta excepción, deberá incluirse en el estudio técnico un análisis que demuestre la necesidad de segregar la unidad asesora (staff) en cuestión.
 - m. Sí en la propuesta de reorganización administrativa se crean oficinas regionales, se debe indicar la cobertura y distribución geográfica que abarcan las mismas.
 - n. Todos los mecanismos de coordinación y/o consulta que la institución desee conformar a nivel de consejos o comités, por su naturaleza, no forman parte de la estructura funcional de la organización, por lo que no deben incluirse en el organigrama institucional. Por lo tanto, su creación o transformación no requiere ser fundamentada ni contemplada en el estudio de reorganización.
 - o. La Unidad de Informática deberá estar ubicada en el nivel operativo, independientemente de la estructura administrativa-financiera y de la técnica, con el rango que se determine en la institución según el ámbito de competencias, recursos humanos disponibles y

- tamaño de la plataforma tecnológica. Deberá brindar servicio a toda la institución, de apoyo y desarrollo de sistemas, operación del computador, soporte técnico, digitalización de trámites y demás actividades vinculadas.
- p. Toda institución pública dispondrá de un Archivo Central, que por el volumen y complejidad de sus funciones podría conformarse eventualmente en una unidad encargada de reunir, conservar, clasificar, ordenar, describir, seleccionar, administrar y facilitar la documentación producida por la organización; además, centralizará la documentación de todo el ente, la cual se ubicará en el nivel operativo con dependencia jerárquica de la máxima autoridad administrativa.
 - q. Las instituciones públicas que prestan servicios a los usuarios, designarán una Contraloría de Servicios subordinada al máximo jerarca, para garantizar una comunicación fluida y directa en la toma de decisiones para la mejor atención al usuario. Esta unidad deberá ser totalmente independiente de cualquier otra dentro de la institución, tanto desde el punto de vista de estructura como de puestos.
 - r. Toda institución pública dispondrá de una unidad de Auditoría Interna que es una instancia asesora al jerarca, orgánicamente dependiente de éste y su ámbito de competencia alcanza a todos los órganos sujetos a la jurisdicción de la institución; se rige por la normativa de la Contraloría General de la República y de la Ley de Control Interno. La Auditoría Interna se ubica en línea asesora a la máxima autoridad jerárquica.
En caso de que un órgano en una institución, por su naturaleza, funciones y manejo de recursos públicos, plantee la necesidad de la existencia de una auditoría exclusiva, se someterá a criterio de la contraloría general de la república. La institución conceptualizará su organización para operar el sistema de control interno, valoración del riesgo y control de calidad.
 - s. Toda institución pública dispondrá de una unidad jurídica y se ubicará en el nivel asesor de la jerarquía de la institución, dado que su función se dirige a asesorar al más alto nivel jerárquico institucional en la toma de decisiones, así como al resto de la organización.
 - t. Toda institución pública dispondrá de una unidad de planificación, hoy que dependerá de las autoridades superiores de cada entidad. Ella forma parte del Sistema Nacional de Planificación, funcionará de conformidad con las normas que establezca el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
 - u. Toda institución pública podrá disponer de un enlace de Cooperación Internacional. que dependerá de la máxima autoridad institucional.
 - v. Toda institución pública que ocupe, permanentemente, más de cincuenta trabajadores podrá contar con una oficina de salud ocupacional. Estará ubicada en la unidad administrativa a fin a su competencia, cuya finalidad es de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en general.
 - w. Toda Junta Directiva de institución pública, establecida por ley, dispondrá de una Secretaría de Actas para levantar las actas y comunicar las resoluciones del órgano colegiado. Serán de naturaleza operativa, con dependencia jerárquica del órgano colegiado. Se considerarán unidades organizacionales únicamente cuando dispongan de dos o más funcionarios a tiempo completo y cuenten con un coordinador o responsable.
 - x. En cada una de las instituciones públicas sometidas a los alcances de la ley de contratación administrativa, existirá una proveeduría institucional, encargada de los procedimientos de contratación administrativa, con la organización y las funciones que, en cada caso, se determinarán por medio del reglamento.
 - y. Cuando en una institución exista o se justifique la creación de una unidad de control interno, esta será de naturaleza asesora y dependerá jerárquicamente de la autoridad superior.

El segundo rasgo identificador es **la ejecución de actividades administrativas profesionales, intensamente vinculadas con la toma y ejecución de decisiones estratégicas para el ente u órgano respectivo**. La definición de la trascendencia de esas decisiones debe basarse en la normativa aplicable a cada dependencia. En el caso del Poder Judicial, esa normativa es la Constitución Política y la legislación especial que regula la actividad de la institución, entre la que destaca la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley de Salarios del Poder Judicial, la Ley Orgánica del Ministerio Público y la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, así como la normativa administrativa sustentada en la legislación recién mencionada, dentro de la que podemos señalar el instrumento institucional que define el estrato gerencial del Poder Judicial (artículo I de la sesión de Corte Plena número 26-2008, celebrada el 11 de agosto de 2008, y documentos asociados), el cual puede ser utilizado como referencia técnica para identificar aquellos cargos que incorporan los rasgos señalados en el presente documento y, por tanto, forma parte de la *alta dirección pública judicial*. Bajo ninguna circunstancia debe entenderse que formar parte del estrato gerencial del Poder Judicial equivale de manera automática a ser parte de la *alta dirección pública judicial*.

De este atributo es importante enfatizar que la alta dirección pública no queda asociada en forma exclusiva a la toma de decisiones, pues admite que integren este grupo quienes se encargan de implementar, dirigir y supervisar la ejecución de las decisiones relevantes para el funcionamiento de las administraciones públicas.

Analizando las disposiciones y regulaciones administrativas antes mencionadas, en el criterio jurídico número DJ-C-471-2022, de 26 de setiembre de 2022, esta oficina asesora expuso lo siguiente:

Tal y como se aprecia en las anteriores transcripciones, los numerales 5 y 17 de la ley de empleo público definen al personal de alta dirección pública, señalando dos características distintivas de ese recurso humano: 1.) La primera es la dirección de una o varias instancias calificadas de nivel directivo. Además, en este atributo se introduce un parámetro técnico para identificar las instancias calificadas de nivel directivo. Ese parámetro es el documento emitido por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, denominado Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. En términos generales, este instrumento indica que el nivel directivo engloba las Direcciones o Gerencias de las instituciones públicas. Además, señala que Dirección y Gerencia son términos equivalentes, agregando que prefiere la denominación de Dirección. La mención del documento aludido es de carácter referencial. Debe usarse como referencia para identificar el nivel directivo en cada institución pública. Ello significa que esa herramienta funge como guía para definir e identificar el nivel directivo de cada instancia pública, no como parámetro único para definir el estrato laboral de la alta dirección pública. 2.) El segundo rasgo distintivo del personal de alta dirección pública consiste en desarrollar funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y los órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.

Las particularidades señaladas constituyen dos elementos esenciales para definir los puestos integrantes del estrato gerencial del Poder Judicial. El documento denominado Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas forma parte del primer rasgo distintivo del personal de alta dirección pública y es una referencia para facilitar el

reconocimiento de las plazas integrantes de ese recurso humano. Es decir, es una herramienta técnica recomendada para simplificar la labor de identificar los puestos de alta dirección pública.

Retomando la consulta expuesta, brindando contestación a la misma, se indica que el Poder Judicial debe utilizar los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas como referencia técnica para identificar los puestos de alta dirección pública de la institución, sin encontrarse irremediamente sometido al contenido de ese documento, pues, en el caso del personal que conforma la alta dirección política, lo importante es que concurren las características mencionadas en los artículos 5 y 17 de la Ley Marco de Empleo Público, expuestos en los párrafos precedentes.

En este punto es importante recordar el contenido del artículo 6 de la Ley Marco de Empleo Público, el cual le permite al jerarca del Poder Judicial definir las relaciones de trabajo excluidas de la rectoría otorgada al Sistema General de Empleo Público, sin establecer un procedimiento específico para alcanzar tal objetivo.

Tal ausencia impone al jerarca judicial la obligación de precisar los lineamientos o elementos necesarios para definir los puestos de trabajo apartados de la supervisión del Sistema General de Empleo Público, dentro de los que se encuentra el personal de alta dirección pública.

Y es acá donde salta a la vista la utilidad de un instrumento institucional en el que se define el estrato gerencial del Poder Judicial (artículo I de la sesión de Corte Plena número 26-2008, celebrada el 11 de agosto de 2008, y documentos asociados), ya que puede ser utilizado -también- como referencia técnica para identificar aquellas plazas que incorporan los rasgos señalados en los ordinales 5 y 17 de la Ley Marco de Empleo Público.

Consecuentemente, acorde con lo expuesto en las consideraciones precedentes, la concurrencia de las características apuntadas en un cargo judicial revelará -indudablemente- la presencia de un puesto de *alta dirección pública* en el Poder Judicial. Se reitera, las características aludidas son: a.) **estar a cargo de una instancia directiva**, y; b.) **ejecutar actividades administrativas profesionales, altamente vinculadas con la toma y ejecución de decisiones estratégicas para el ente u órgano respectivo.**

Lo anterior resulta congruente con lo que ha dicho la Dirección General de Servicio Civil sobre el personal de *alta dirección pública*. Dicha Dirección, como órgano técnico del Sistema General de Empleo Público, en el documento denominado *Lineamientos técnicos y metodológicos para la implementación del Proceso de Gestión de Desempeño en las Instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil*, al analizar los aspectos que deben tomarse en cuenta para construir un modelo de evaluación del desempeño, menciona la clasificación de puestos en familias laborales y sobre los puestos de alta dirección pública señala expresamente lo siguiente:

Los puestos profesionales (estrato profesional y gerencial), pueden desempeñarse en las familias de puestos que se detallan a continuación. No obstante, será responsabilidad de cada Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), ubicar los puestos de su institución conforme al nivel de responsabilidad del cargo, en la familia de puestos que corresponda.

- a. **Alta Dirección Pública:** en esta familia se ubican los puestos con cargo de dirección y/o gerencia y que se encuentran ubicados en los niveles más altos de la institución. Están subordinados directamente al jerarca institucional y desempeñan actividades relacionadas con la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas de la institución.

- b. **Investigación, análisis y asesoramiento de políticas:** Las tareas de esta familia, están directamente involucradas en el análisis y diseño de acciones y políticas que permitan el logro de productos clave para el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos y que brindan servicios esenciales. Son aquellos puestos claves para desarrollar la labor sustantiva y necesarios para que desempeñen el rol establecido de la organización. Incluye los puestos que tienen cargos de jefaturas intermedias y profesionales.
- c. **Prestación de servicios públicos:** En esta categoría se incluyen las personas servidoras públicas que brindan servicios a la ciudadanía, tales como médicos, educadores, policías, entre otros. Por lo que en esta familia se estaría ubicando la mayoría de los profesionales que brindan servicio público. Su principal contribución se relaciona con metas de desempeño (cuarto y quinto nivel), los cuales tiene mayor porcentaje asignado en el cumplimiento de metas de unidad (trabajo en equipo) y de desempeño individuales.
- d. **Gerencia y Administración:** En esta familia de puestos se incluye personas servidoras públicas que brindan servicios de apoyo y soporte, que se desempeñan en las siguientes categorías:
 - Gestión y administración general.
 - Proveedurías.
 - Finanzas.
 - Comunicación.
 - Recursos Humanos.
 - Tecnologías de la información.
 - Archivo.
 - Asesoría Jurídica.
 - Otras que realicen funciones de gerencia y administración.

Como puede observarse, la Dirección General de Servicio Civil reitera las características atribuidas al personal de *alta dirección pública*, señalando que esos puestos son cargos de dirección y/o gerencia, llamados realizar actividades relacionadas con la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicamente importantes para una institución. Además, añade, son puestos ubicados en los niveles más altos de la institución y subordinados directamente al jerarca institucional.

2. Órgano competente para definir los puestos de alta dirección pública en el Poder Judicial.

En lo atinente a la determinación material de los puestos que conforman la categoría de *alta dirección pública*, dicha competencia recae sobre los órganos encargados de administrar recurso humano, dentro del ámbito competencial de cada una de esas oficinas, según se infiere de la normativa que regula el funcionamiento de esos despachos. En tal sentido, se puede consultar lo dispuesto los artículos 13.a del *Estatuto de Servicio Civil (ESC)*, 7 de la *Ley de Personal de la Asamblea Legislativa (LPAL)* y 41 de la *Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones (LOTSE)*. Además, debe tenerse presente lo previsto en los numerales 6, 7 y 9, y concordantes, de la *LMEP*, que modula el ejercicio de las competencias en materia de empleo público atribuidas a las oficinas de gestión humana.

Respecto al órgano judicial competente para definir los puestos de *alta dirección pública* en el Poder Judicial, tal labor recae sobre la Jefatura de la Dirección de Gestión Humana, con el auxilio de la oficina que dirige, debiendo agregarse que su propuesta quedará sujeta a aprobación de la Corte Plena. El ordinal 8 del *ESJ* asigna a la Jefatura de la Dirección de Gestión Humana la tarea de analizar, clasificar y valorar los puestos de la institución, para asignarles una categoría dentro de la escala salarial de la institución. Asimismo, el precepto 14 de ese mismo cuerpo legal establece que le corresponde al Departamento de Personal (actualmente Dirección de Gestión Humana) elaborar y mantener al día un Manual de Clasificación de Puestos, que contendrá una descripción completa y sucinta de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de puesto.

Para la ejecución de las competencias señaladas, la Jefatura de la Dirección de Gestión Humana podrá contar con el auxilio de los órganos técnicos que conforman esa Dirección. Asimismo, podrá solicitar el apoyo técnico de los órganos asesores de la institución, en el ámbito de competencia de cada uno de ellos. Además, debe quedar claro que la puesta en práctica de estas atribuciones generará un documento técnico emitido por la Dirección de gestión Humana, que quedará sujeto a la aprobación de la Corte Plena, tal y como lo establece en forma expresa el artículo 8 del *ESJ*.

Artículo 8°.- Corresponde al Jefe del Departamento de Personal:

a) Analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Judicial comprendidos en esta ley, y asignarles la respectiva categoría dentro de la Escala de Sueldos de la Ley de Salarios, todo sujeto a la posterior aprobación de la Corte Plena; (...).

Artículo 14.- El Departamento de Personal elaborará y mantendrá al día un Manual de Clasificación de Puestos, que contendrá una descripción completa y sucinta, hecha a base de investigación por el mismo Departamento, de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de puestos a que se refiere esta ley, con el fin de que sirva como norma para la preparación de pruebas y determinación de salarios.

Este tema fue abordado por la Dirección Jurídica en criterio número DJ-C-437-2023, de 6 de octubre de 2023, en el que se indicó lo siguiente:

De conformidad con los postulados de la ciencia y la técnica de la administración de recursos humanos, y con la normativa vigente y aplicable a la materia, la determinación de los puestos que conforman la categoría de “alta dirección pública” recae sobre los órganos encargados de administrar personal público, dentro del ámbito competencial de cada una de esas oficinas. No le corresponde a la Dirección Jurídica indicar la categoría de los puestos consultados por la Dirección de Gestión Humana.

Así se desprende de lo establecido en el inciso a) del artículo 13 del *ESC*, que atribuye a la Dirección General de Servicio Civil la competencia de analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Ejecutivo cubiertos por ese estatuto, para asignarlos a la categoría que les corresponda dentro de la escala de salarios prevista en el ordinal 4 de la *Ley de Salarios de la Administración Pública* -en adelante *LSAP*-. En igual sentido -entre muchas otras- se pronuncian los ordinales 7 de la *Ley de Personal de la Asamblea Legislativa* -a partir de ahora *LPAL*- y 41 de la *Ley Orgánica del Tribunal Supremos de Elecciones* – en lo sucesivo *LOTSE*-.

Por su parte, en lo atiente al Poder Judicial, el artículo 8 del *Estatuto de Servicio Judicial* -en lo que sigue *ESJ*- atribuye a la Jefatura de la Dirección de Gestión Humana la labor de analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Judicial, para asignarles la respectiva categoría dentro de la escala de remuneraciones establecida en el ordinal 3 de la *Ley de Salarios del Poder Judicial (LSPJ)*.

Artículo 8°.- Corresponde al Jefe del Departamento de Personal:

a) Analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Judicial comprendidos en esta ley, y asignarles la respectiva categoría dentro de la Escala de Sueldos de la Ley de Salarios, todo sujeto a la posterior aprobación de la Corte Plena (...).

Esta Dirección estima pertinente indicar que la determinación de los cargos incluidos dentro del régimen de alta dirección pública, deberá tomar en cuenta lo dispuesto en la *LMEP* y el *RLMEP*, así como lo indicado en los elementos normativos referidos en esas regulaciones. A continuación, se expone brevemente la normativa aludida.

El inciso a) del artículo 5 de la *LMEP* define la alta dirección pública como las “*personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tienen a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas*”. Agrega, “[*Q*] *quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política*”.

Asimismo, el numeral 17 de la *LMEP* indica que el personal de la alta dirección pública “[*E*] *s personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y los órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia*”.

En igual sentido, el inciso 1) del artículo 5 del *RLMEP* conceptualiza la alta dirección pública como las “*personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tienen a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas*”. Igualmente añade “[*Q*] *puedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política*”.

Adicionalmente, refiriéndose a los puestos de alta dirección pública de las instituciones cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Modelan), el ordinal 23 del *RLMEP* señala que esa categoría incluirá aquellas ocupaciones “*que impliquen, formal y regularmente, estar a cargo y ser responsables de dependencias organizacionales calificadas como direcciones, gerencias o equivalentes, o las denominaciones que al efecto establezca el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica para el nivel directivo en los lineamientos para reorganizaciones administrativas*”.

Por su parte, el sub inciso b., del inciso 11., del apartado E.2 *Lineamientos en el Componente de Estructura*, del título E.- *Lineamientos Generales de Reorganizaciones Administrativas*, de la directriz administrativa denominada *Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas*, indica que “*Dentro del nivel directivo se encontrarán las Direcciones o Gerencias, que para efectos de MIDEPLAN son equivalente, pero la denominación recomendable a utilizar para las Instituciones Públicas es la de Dirección*”.

Como complemento de lo anterior, los *Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas (LGRA)* señalan aspectos relevantes para determinar cuáles cargos deben formar parte del nivel directivo (y, por ende, de la categoría denominada alta dirección pública), mencionando características propias de ese tipo de puestos o indicando particularidades radicadas en los otros niveles (político–estratégico u operativo). Seguidamente se describen algunos de esos aspectos, para que sean tomados en cuenta por la Dirección de Gestión Humana al definir los puestos judiciales que integran la categoría de alta dirección pública.

Los *LGRA* definen la unidad (desde la perspectiva administrativa) como el nivel organizacional mínimo, representado por un conjunto de procesos desarrollados por un grupo de personas que buscan un mismo fin. Además, adiciona que un Departamento es un conjunto de unidades y una Dirección es un conjunto de Departamentos.

Agregan, las unidades organizacionales deben ubicarse dentro de alguno de los siguientes niveles: a.) político-estratégico, b.) directivo u c.) operativo. Apunta, el nivel directivo está conformado por las Direcciones o Gerencias, como anteriormente se apuntó, y el nivel operativo por los Departamentos y las unidades. Aclara que la denominación División debe ser utilizada para designar grandes áreas de acción, así como temáticas a desarrollar, las cuales resulten excluyentes entre sí.

Indican en forma expresa que “[L]a determinación del nivel asignado a una unidad organizacional no debe guardar relación con el cargo o puesto de la persona que ocupe la jefatura. La determinación del cargo de la jefatura es competencia de la Dirección General de Servicio Civil y la Autoridad Presupuestaria, bajo los procedimientos y métodos debidamente establecidos por dichas instancias”. Sobre este punto en particular, conviene aclarar que la fijación del nivel de las jefaturas en el Poder Judicial no le compete a la Dirección General de Servicio Civil, ni a la Autoridad Presupuestaria, sino a la Dirección de Gestión Humana, con la aprobación de la Corte Suprema de Justicia, según lo dispone el artículo 8 del ESJ.

Además, los lineamientos advierten que las unidades asesoras son aquellas con competencias de naturaleza consultiva al nivel superior de la organización, para la toma de decisiones y, por ello, deben ubicarse dentro de ese nivel, adicionando que, en el ejercicio de sus funciones, esas unidades brindarán asesoría al resto de la organización, sin perder su naturaleza asesora ni su afiliación jerárquica al nivel superior.

Asimismo, la normativa administrativa analizada apunta en forma expresa que “[L]a unidad de informática deberá estar ubicada en el nivel operativo, independientemente de la estructura administrativa-financiera y de la técnica, con el rango que se determine en la institución según el ámbito de competencias, recursos humanos disponibles y tamaño de la plataforma tecnológica.”

También menciona a la Contraloría de Servicios y a la Auditoría Interna. Sobre la primera indica que las instituciones públicas prestatarias de servicios a usuarios deben contar con una contraloría subordinada al máximo jerarca, la cual debe ser independiente de cualquier otra unidad dentro de la institución. Respecto a la Auditoría Interna señala, dicha unidad es una instancia asesora del jerarca, dependiente de este último, por lo que se ubica en la línea asesora a la máxima autoridad jerárquica.

Sobre la unidad jurídica apunta en forma explícita que esta debe ubicarse en el nivel asesor de la jerarquía de la institución, porque su función principal es asesorar al máximo jerarca institucional en la toma de decisiones, así como al resto de la organización.

En lo atinente a la unidad de planificación, menciona que la misma dependerá de las autoridades superiores de la entidad. En cuanto a la Unidad de Control Interno, indica que ella también será de naturaleza asesora y dependerá jerárquicamente de la autoridad superior.

Conviene añadir, **en el ejercicio de la competencia recién descrita, con base en los instrumentos normativos legales y administrativos antes mencionados y las características atribuidas al personal de alta dirección pública, la Dirección de Gestión Humana deberá revisar el contenido de los cargos judiciales que conforman el organigrama institucional, para determinar cuáles de ellos presentan los rasgos indicados y, por consiguiente, forman parte de la alta dirección pública judicial.**

Finalmente, se estima pertinente citar lo dicho por la Sala Constitucional, en resolución número 17098-2021, de las veintitrés horas y quince minutos del 31 de julio de 2021, en torno al tema del personal de alta dirección pública en el Poder Judicial, no solo por la referencia a algunos cargos judiciales que, si nada lo impide, deberán formar parte del personal de alta dirección pública *judicial*, sino también por las advertencias realizadas al señalar la inconveniencia de sujetar al personal de *alta dirección pública judicial* a las regulaciones sobre personal del *alta dirección pública* en general, obviando la existencia de legislación especial que regula al personal judicial, poniendo en riesgo altos valores rectores de la actividad judicial, como la imparcialidad en el ejercicio de los cargos judiciales.

Sobre el artículo 17.- Personal de Alta Dirección respecto del Poder Judicial
(redacta la magistrada Picado Brenes)

Se consulta sobre el artículo siguiente:

“ARTÍCULO 17- Personal de la alta dirección pública

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) emitirá las disposiciones de alcance general, las directrices, y los reglamentos, en materia del personal de la alta dirección pública, que sean acordes con la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para dotar a la Administración Pública de perfiles con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos. (...)”

Los consultantes señalan la lesión al principio de separación de funciones y a la independencia del Poder Judicial, por cuanto en esta norma se dispone que, tratándose de puestos de alta dirección será Mideplán quien emita las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos al respecto. En el mismo sentido en que esta Sala ha venido resolviendo estos aspectos, la injerencia de este Ministerio, que es un órgano del Poder Ejecutivo, emitiendo disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos al Poder Judicial en materia de los puestos de alta dirección, resulta violatorio del principio de separación de poderes y de independencia judicial. Además, la regulación de todo lo atinente a los puestos de alta gerencia del Poder Judicial ya cuenta con la normativa especial de dicho poder de la República. Existen varios precedentes de la Sala en que, expresamente, se entiende como plenamente justificado que en el caso específico del Poder Judicial tenga una regulación especial, separada y diferenciada -aunque, sujeta a los principios constitucionales fundamentales que prevén los artículos 191 y 192-. Se puede citar, en primer lugar, el voto n°2019-25268 (reiterando lo dicho en el voto n°550-1991), que indica:

“(…) en el caso de los poderes, su propia independencia constitucional, garantizada en general por el artículo 9° de la Constitución y, en los del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones por las de los artículos 99 y siguientes, 152 y siguientes y 177 de la misma, así como sus propias normas orgánicas, imponen a sus jerarcas la atribución y la responsabilidad de fijar la remuneración, gastos de representación y otras facilidades inherentes a los cargos, de sus propios miembros y subalternos, dentro, naturalmente, de sus disponibilidades presupuestarias, independientemente, desde luego, de que sus montos puedan coincidir o no con los de los diputados.”

Siendo que el mismo artículo 154 constitucional somete al Poder Judicial únicamente a la Constitución y a la ley, pero no, a disposiciones del Poder Ejecutivo. Nótese que, estos son puestos de gran importancia pues estarían referidos, al menos, respecto de quienes integran el Consejo Superior del Poder Judicial, y las jefaturas de la Defensa Pública, Ministerio Público y el Organismo de Investigación Judicial. Puestos que son de gran relevancia, que deben estar particularmente protegidos de la injerencia de otros Poderes de la República, y que requieren la estabilidad del personal necesaria para un adecuado e imparcial desempeño del cargo, lo cual es incompatible con una subordinación a las disposiciones que emita al respecto el Mideplán, como lo dispone la norma en cuestión. Siendo competente al respecto el mismo Poder Judicial, como esta Sala lo ha indicado antes: “... sea el Régimen del Empleo Público, es posible concluir que el órgano estatal competente en esta materia es cada poder de la República, dado que son estos- Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Tribunal Supremo de Elecciones- los más capacitados para determinar sus necesidades y conocer sus particularidades condiciones.” (sentencia n°03575-1996). Nótese que, en la sentencia n°2018-019511, en que se conoció de la consulta legislativa respecto del proyecto de "Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Publicas" (expediente legislativo nro. 20.580), esta Sala concluyó -luego de realizar una labor interpretativa respecto del contenido del proyecto- que, en concreto, lo previsto en los numerales 46, 47 y 49, atinentes a la “rectoría de la materia empleo público de Mideplán” y “la obligatoriedad de los lineamientos técnicos y metodológicos de la Dirección General del (sic) Servicio Civil”, no aplicaban para el Poder Judicial. Interpretación que se hizo, tomando en consideración el principio de independencia del Poder Judicial. Por ende, se considera existe un vicio de inconstitucionalidad en el artículo 17 objeto de consulta, en los términos expuestos.

Sobre el artículo 18.- Plazo de prueba y plazo de nombramiento de Alta Dirección respecto del Poder Judicial (redacta la magistrada Picado Brenes)

En relación con esta disposición, los consultantes apuntan nuevamente la lesión al principio de separación de funciones y a la independencia del Poder Judicial, por cuanto se dispone que, tratándose de puestos de alta dirección técnica, el nombramiento será por 6 años con un período de prueba de 6 meses, prorrogables anualmente, sujeto a la evaluación de desempeño, lo cual según indican, incide en materia que es propia de regulación del Poder Judicial. El artículo 18 consultado dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 18- Nombramiento y período de prueba de la alta dirección pública

Toda persona servidora pública, que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, estará a prueba durante el período de seis meses y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño. (...)”

Al igual que en acápite anteriores, es preciso reiterar que, la regulación de aspectos relativos al nombramiento y selección de personal, tal como también ocurre con los puestos de alta

dirección técnica, el período de prueba, plazo o condiciones de prórroga de los nombramientos, son regulaciones propias y atinentes a la autonomía organizacional y administrativa del Poder Judicial, pues se trata de puestos estratégicos de gran importancia para su administración, cuya definición debe corresponder a esta, conforme los fines constitucionales de esa institución. Adviértase que, respecto del Poder Judicial, esos puestos estarían referidos, al menos, respecto de quienes integran el Consejo Superior del Poder Judicial, y las jefaturas de la Defensa Pública, Ministerio Público y el Organismo de Investigación Judicial. Puestos que son de gran relevancia, que deben estar particularmente protegidos de la injerencia de otros Poderes de la República, y que requieren la estabilidad del personal necesaria para un adecuado e imparcial desempeño del cargo, lo cual es incompatible con un nombramiento, cuya prórroga deba ser revisada anualmente como lo dispone la norma en cuestión. Una disposición en ese sentido sería inoperante para este poder de la República, tratándose de puestos de tal relevancia, cuyo nombramiento amerita diferentes concursos y una cuidadosa verificación de atestados de previo a su selección, por lo que, lejos de beneficiar a la administración de justicia, crearía tal inestabilidad, que afectaría el buen gobierno del Poder Judicial. Así las cosas, exigir la periodicidad y prórroga que dispone este artículo 18 para el caso del Poder Judicial, no solo atenta contra el principio de independencia, por estar en contradicción con la normativa especial que el Poder Judicial tiene ya al respecto, sino que resulta irrazonable y desproporcionado, pues el medio escogido por el legislador, no sería el más idóneo para procurar el fin pretendido -valorar la idoneidad del personal-, toda vez que el Poder Judicial ya cuenta con un profuso marco normativo, específicamente diseñado para su regulación, el cual no solamente tiene la intención de regular concretamente al Poder Judicial, velando por que se garantice su independencia frente a los otros Poderes de la República, sino que también asegura el principio de idoneidad que debe prevalecer en la selección de sus funcionarios, por lo que, la norma consultada, lejos de favorecer tal principio constitucional, alteraría de forma irrazonable y desproporcionada la organización de puestos que son fundamentales para la administración de justicia del Poder Judicial, poniendo, incluso, en riesgo la imparcialidad en el ejercicio del cargo que debe prevalecer en esos puestos, ante la continua presión de una prórroga de su nombramiento anual. Asimismo, cabe advertir que, al igual que con el artículo 14 consultado y de lo señalado en el artículo 2 de este proyecto, el ordinal 18 no establece salvedad alguna respecto de la aplicación de esta norma al Poder Judicial, como sí lo hace en este caso para con las universidades públicas, al señalar que, en su caso, se respetarán los plazos y períodos determinados en sus estatutos orgánicos y reglamentos. De ahí que tampoco resulta excluido el Poder Judicial de su aplicación. Por ende, se considera existe un vicio de inconstitucionalidad en el artículo 18 objeto de consulta, en los términos expuestos.

(El subrayado es agregado).

3. De conformidad con la normativa y la jurisprudencia citada, se concluye lo siguiente:

Según los artículos 5 y 17 de la *LMEP* y 5 del *RLMEP*, las siguientes son las **características propias y distintivas de los puestos de alta dirección pública:**

- **Tener a su cargo una instancia directiva.**
 - Lo cual incluye formar parte de los niveles jerárquicos más altos de una institución pública.
- **Ejecutar actividades administrativas profesionales, altamente vinculadas con la toma y ejecución de decisiones estratégicas para el ente u órgano respectivo.**

Según los artículos 8 y 14 del *Estatuto de Servicio Judicial*, **le corresponde a la Jefatura de la Dirección de Gestión Humana, con el auxilio de las diferentes dependencias que conforman esa Dirección, definir los puestos de *alta dirección pública* en el Poder Judicial.** La propuesta que se realice para cumplir esa atribución se encuentra sujeta a aprobación por parte de la Corte Plena.

Para cumplir la labor mencionada, la Dirección de Gestión Humana deberá tomar en cuenta los instrumentos normativos legales y administrativos antes mencionados, así como las características atribuidas por la ley al personal de *alta dirección pública* y, con base en ello, revisar el contenido de los cargos judiciales que conforman el organigrama institucional, para determinar cuáles cargos judiciales presentan los rasgos indicados y, por consiguiente, forman parte de la *alta dirección pública judicial*.

Criterio técnico de Gestión Humana:

4. Sobre los puestos del Estrato Gerencial o Directivo en el Poder Judicial.

En este punto del documento resulta de relevancia indicar que mediante informe técnico de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana N° SAP-178-2008 de fecha 16 de mayo del 2008 se efectuó el análisis de los puestos que deberían considerarse dentro del “Estrato Gerencial del Poder Judicial”. Lo anterior como respuesta a los diferentes acuerdos tomados por Corte Plena y Consejo Superior en los que solicitaron a la Dirección de Gestión Humana realizar el estudio para establecer los cargos con responsabilidad gerencial o directiva en el Poder Judicial; se señala que el informe técnico N° SAP-178-2008, fue aprobado por la Corte Plena en la sesión No. 26-2008, celebrada el 11 de agosto del 2008, artículo I.

Se tiene entonces, que en el informe de cita para la definición del Estrato Gerencial o Directivo en el Poder Judicial se determinó los puestos que debían conformar este grupo ocupacional en el Poder Judicial, se definió el concepto técnico de estrato gerencial o directivo para el Poder Judicial, y por supuesto sin dejar de lado la identificación de los cargos; todo esto a la luz del análisis de las tareas, deberes, responsabilidades y los factores de trabajo compensables de cada clase de puesto; tales como responsabilidades, consecuencia del error, dificultad, relaciones de trabajo, tramo de control, supervisión ejercida y recibida, entre otros aspectos propios de la técnica de Clasificación y Valoración de Puestos. Asimismo, se establecieron para quienes ocupan los cargos del alto nivel de la institución características relevantes que representan a este tipo de grupo gerencial o directivo.

En línea con lo indicado, esta es la definición conceptual para el Grupo Ocupacional Estrato Gerencial o Directivo del Poder Judicial:

“Estrato Gerencial o Directivo”: El proceso de definición y formulación de las políticas institucionales, así como la planificación, dirección y coordinación del funcionamiento general de la institución. Les corresponde la adopción de procesos que requieren características de liderazgo, visión futurista, amplitud de criterios, originalidad para el desarrollo de políticas, identificación con las normas y programas de gobierno.”.

Las características relevantes que se identificaron para quienes ocupan los puestos catalogados como gerenciales o directivos, fueron las que a continuación se indican:

- Son puestos que en el organigrama institucional se encuentran ubicados en los máximos niveles de decisión y/o brindan asesoría de manera directa sobre áreas especializadas.
- Pertenecen a unidades de trabajo que generan, formulan y aplican políticas a nivel institucional.
- Los puestos ubicados en este nivel asumen responsabilidad en donde hay un elevado e intensivo uso de conocimientos, experiencia y racionalidad.
- Su función implica fragmentación, en el tanto no puede dedicar mucho tiempo a una sola actividad, por el contrario, debe interactuar en la construcción de soluciones y resolución de problemas de diferentes naturaleza.
- Los directivos o gerentes en el Poder Judicial deben ejecutar diversidad de papeles en la organización.

Papeles interpersonales:

- Cabeza visible: Representa a la institución a nivel interno y externo, en diferentes comisiones, grupos de trabajo, proyectos, relaciones interinstitucionales, instancias de decisión, foros etc.
- Líder: Debe motivar al personal que integra la organización hacia la consecución de objetivos y planes estratégicos y operativos.
- Enlace: Entre la institución y otras organizaciones.

Papeles informativos:

- Monitor: se convierten en las personas mejor informadas de la institución.
- Difusor: difunde la información al interior de la organización.
- Portavoz: Selecciona la información que ha de suministrarse al exterior. Esto tiene que ver con la buena imagen de la institución.

Papeles de decisión:

El Directivo o Gerente se caracteriza por la toma de decisiones sobre diferentes problemas que se le presentan. O bien por el desarrollo de cambios a nivel organizacional. Para ello le puede corresponder el desarrollo de diferentes papeles:

- **Emprendedor:** Son las personas que ocupan estos cargos quienes inician los cambios en las organizaciones.
- **Gestor en la resolución de problemas:** Las irregularidades que surjan en la institución deberán resolverse urgentemente.
- **Asigna recursos:** Son responsables por la reasignación de recursos humanos, materiales y financieros en la institución.
- **Negociador:** Dentro y fuera de la empresa sobre diferentes temas que se puedan presentar en su campo de acción o bien sobre diferentes temas en que es necesaria su participación. Para ellos debe considerar las leyes, reglamentos y acuerdos institucionales.

Como se observa se establecieron características esenciales que deben estar presentes en los cargos de orden gerencial o directivo y que necesariamente deben ser cumplidas de manera integral por los ocupantes de estos cargos. Al efecto interesa mencionar roles fundamentales tales como: cabeza visible, líder, enlace, monitor, difusor, portavoz, emprendedor, gestor en la resolución de problemas, asigna recursos y negociador.

Por consiguiente, en el informe técnico N° SAP-178-08, se definieron 3 niveles para la constitución del grupo ocupacional de *Estrato Gerencial o Directivo*; y así como los cargos que los conformarían, considerando **el rol de los puestos, el nivel jerárquico y las funciones desempeñadas.**

De seguido se detalla la composición de cada uno de los niveles:

El **nivel 1** corresponde a los cargos de máxima jerarquía a nivel institucional, representados por los puestos de **Magistrado Presidente, Vicepresidente, Presidentes de Salas y Magistrados** que integran las diferentes jurisdicciones. Les corresponde ejercer funciones de Tribunal Superior del Poder Judicial, de gobierno y de reglamento según las disposiciones señaladas en la Constitución Política y en la Ley Orgánica del Poder Judicial, con el fin de orientar hacia donde debe ser dirigido el Poder Judicial (cumplimiento de la misión, visión y planes estratégicos institucionales).

En el **nivel dos** se incluyen cargos que se encuentran **subordinados administrativamente de la Corte Suprema de Justicia**. En este nivel se incluyen los **Integrantes del Consejo Superior, y máximos jerarcas del Ministerio Público, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial**. En el caso del Ministerio Público, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial, poseen independencia funcional, técnica y profesional conforme lo establece el marco legal que regula las actuaciones particulares para cada órgano. Al Consejo Superior le corresponde ejercer la administración y disciplina del Poder Judicial, conforme a las disposiciones contenidas en la Constitución Política y la Ley Orgánica del Poder Judicial. El Ministerio Público tiene la función de requerir ante los tribunales penales la aplicación de la ley, mediante el ejercicio de la acción penal y la realización de la investigación preparatoria en los delitos de acción pública. La Defensa Pública se encargada de brindar el servicio público de asistencia jurídica gratuita y el Organismo de Investigación Judicial es el responsable de auxiliar a los Tribunales Penales y al Ministerio

Público en el descubrimiento y verificación científica de los delitos y de sus presuntos responsables.

Mientras que en el **nivel tres** pertenece a puestos que en el organigrama institucional **se encuentra ubicados en los máximos niveles de decisión, asesoría y apoyo**. Pertenecen a unidades de trabajo que generan, formulan y aplican políticas a nivel institucional. Conformado por todos aquellos **cargos responsables de asesorar de manera directa y al más alto nivel a la Corte Plena y el Consejo Superior sobre áreas estratégicas**. Asimismo, brindan otra serie de servicios técnicos y profesionales en diferentes campos del conocimiento humano (servicios administrativos, gestión humana, planificación institucional, capacitación, administración de proyectos). El personal gerencial ubicado en este nivel tiene a cargo programas de orden institucional y nacional, por lo tanto, los servicios se ofrecen a todas las oficinas y despachos judiciales. Se incluye también en este nivel a los máximos cargos de la Auditoría, responsables de ejercer la suprema vigilancia sobre el régimen económico del Poder Judicial y de las actividades relacionadas con el control interno.

Con base a lo anterior, es importante señalar tal y como quedó definido en el estudio mencionado que para catalogar un cargo a nivel gerencial, es indispensable en mayor o menor grado el cumplimiento de todas las características que anteriormente se han indicado, ya que en su conjunto determinan la naturaleza del cargo y el rol que debe de ejercer en la dependencia a su cargo.

En virtud de lo expuesto, de seguido se muestran las clases de puestos que conforman los diferentes niveles del grupo Estrato Gerencial o Directivo del Poder Judicial actualmente, veamos:

**CLASES DE PUESTOS
ESTRATO GERENCIAL O DIRECTIVO
PODER JUDICIAL**

| | CANTIDAD PUESTOS | CLASE ANCHA DE PUESTO | CLASE ANGOSTA DE PUESTO |
|-----------|------------------|----------------------------------|---|
| NIVEL I | 1 | MAGISTRADO PRESIDENTE | MAGISTRADO PRESIDENTE |
| | 1 | MAGISTRADO VICEPRESIDENTE | MAGISTRADO VICEPRESIDENTE |
| | 4 | MAGISTRADO PRESIDENTE DE LA SALA | MAGISTRADO PRESIDENTE DE LA SALA |
| | 16 | MAGISTRADO | MAGISTRADO |
| | 1 | FISCAL GENERAL | FISCAL GENERAL |
| | 1 | FISCAL ADJUNTO 3 | SUBJEFE DEL MINISTERIO PÚBLICO |
| | 1 | DIRECTOR GENERAL DEL O.I.J. | DIRECTOR GENERAL DEL O.I.J. |
| | 2 | SUBDIRECTOR GENERAL O.I.J. | SUBDIRECTOR GENERAL O.I.J. |
| | 1 | JEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS | JEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS |
| | 1 | SUBJEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS | SUBJEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS |
| NIVEL II | 4 | INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR | INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR DEL PODER |
| | 1 | DIRECTOR GENERAL 2 | DIRECTOR EJECUTIVO |
| | 2 | SUBDIRECTOR GENERAL 2 | SUBDIRECTOR EJECUTIVO |
| | 1 | DIRECTOR GENERAL 2 | DIRECTOR JURÍDICO |
| | 1 | SUBDIRECTOR GENERAL 2 | SUBDIRECTOR JURÍDICO |
| | 1 | DIRECTOR GENERAL 2 | AUDITOR INTERNO |
| | 1 | SUBDIRECTOR GENERAL 2 | SUBAUDITOR INTERNO |
| | 1 | DIRECTOR GENERAL 2 | SECRETARIO GENERAL DE LA CORTE |
| | 1 | SUBDIRECTOR GENERAL 2 | SUBSECRETARIO GENERAL DE LA CORTE |
| | 1 | DIRECTOR GENERAL 1 | DIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA |
| NIVEL III | 2 | SUBDIRECTOR GENERAL 1 | SUBDIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA |
| | 1 | DIRECTOR GENERAL 1 | DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN |
| | 2 | SUBDIRECTOR GENERAL 1 | SUBDIRECTOR DE PLANIFICACIÓN |
| | 1 | DIRECTOR GENERAL 1 | DIRECTOR DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN |
| | 2 | SUBDIRECTOR GENERAL 1 | SUBDIRECTOR DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN |
| | 1 | DIRECTOR GENERAL 1 | DIRECTOR DE LA ESCUELA JUDICIAL |
| TOTAL | 1 | SUBDIRECTOR GENERAL 1 | SUBDIRECTOR DE LA ESCUELA JUDICIAL |
| | 1 | DIRECTOR GENERAL 1 | DIRECTOR DESPACHO DE PRESIDENCIA |
| | 54 | | |

Imagen N° 1. Fuente: Relación de Puestos y acuerdos adoptados por las instancias superiores

Tal y como se observa del detalle anterior, actualmente el Estrato Gerencial o Directivo está conformado por 54 cargos; ubicados en 3 niveles conforme las características enunciadas en párrafos anteriores.

Bajo el contexto anterior, es claro que el Poder Judicial presenta una serie de particularidades que lo hacen diferente al resto de instituciones del Sector Público; es una organización de carácter amplio y complejo, la constitución de nuestra institución no está referida única y exclusivamente a la Administración de Justicia; por el contrario, al observar el organigrama institucional establecido formalmente hoy en día, encontramos tres ámbitos judiciales de acción: Jurisdiccional, Auxiliar de Justicia y Administrativo que cumplen roles diferentes; y que cada uno de estos ámbitos lo conforman instituciones, con identidades propias.

Particularmente en cada uno de estos ámbitos judiciales se tienen 54 puestos que de conformidad con lo estipulado en las normas especiales y reglamentos son los responsables absolutos no sólo de velar por el cumplimiento de las disposiciones que señala el marco legal que los regula (funciones sustantivas), sino también las máximas figuras de cada órgano tienen otra serie de responsabilidades sobre la administración y generación de políticas en su accionar y sobre las personas servidoras judiciales bajo su competencia; según el rol en su dependencia.

Partiendo de los fundamentos técnicos anteriores, se logra determinar que nuestra institución tiene claramente identificados los puestos de nivel gerencial o directivo dentro del grupo ocupacional denominado Estrato Gerencial o Directivo; y a pesar de que los cargos gerenciales provienen de diferentes sectores institucionales (*ámbitos*), con naturalezas de trabajo variadas y disímiles, todos están inmersos en el proceso de definición y formulación de las políticas institucionales, así como la planificación, dirección y coordinación del funcionamiento general de la institución. Les corresponde también la adopción de procesos que requieren características de liderazgo, visión estratégica, amplitud de criterios, originalidad para el desarrollo de políticas, identificación con las normas y programas de gobierno judicial. Se determina que los puestos incorporados en el grupo ocupacional, denominado Estrato Gerencial o Directivo; concurren elementos dinámicos como la toma de decisiones, ámbito de acción, la solución de problemas; entre otros.

5. Definición de los puestos de Alta Dirección Pública en el Poder Judicial a la luz del amparo del artículo N° 5 de la LMEP.

Atendiendo lo indicado por la Dirección Jurídica sobre revisar el contenido de los cargos judiciales que conforman el organigrama institucional, para determinar cuáles presentan características propias y distintivas de los puestos de alta dirección pública; entre *ellas tener a su cargo una instancia directiva y ejecutar actividades administrativas profesionales, altamente vinculadas con la toma y ejecución de decisiones estratégicas para el ente u órgano respectivo; entre otras condiciones.*

De seguido se presentará el siguiente análisis y relacionado a cada una de las clases de puestos que conforman los niveles del Estrato Gerencial o Directivo del Poder Judicial; ya que se considera que existen elementos técnicos que son la base para este estudio.

Tal y como se establece al inicio del presente documento de naturaleza legal y técnica la Ley Marco de Empleo Público se refiere a los puestos de alta gerencia pública como alta dirección pública. En el apartado de definiciones, el artículo 5 de ese cuerpo normativo indica que alta dirección pública el personal encargado de dirigir una instancia directiva, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativa (LGRA o los lineamientos). Además, excluye de ese grupo aquellos cargos con nombramiento regulado en la Constitución Política (CP).

Artículo 5. Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente:

a) Alta dirección pública: personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tienen a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según Los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. **Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.**

Conteste con lo indicado, la Constitución Política en el artículo número 158 señala que: *Los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia serán elegidos por un período de ocho años y por los votos de dos terceras partes de la totalidad de los miembros de la Asamblea Legislativa. (...).*

Sin embargo; se considera de relevancia retomar que **el nivel más alto del estrato; está reservado únicamente y exclusivamente** para los cargos de la más alta jerarquía de este Poder de la República, representados por el Magistrado **Presidente, Vicepresidente, Presidentes de Salas de la Corte y Magistrados** que integran las diferentes jurisdicciones. Les corresponde ejercer funciones de Tribunal Superior del Poder Judicial, de gobierno judicial y de reglamento según las disposiciones señaladas en la Constitución Política y en la Ley Orgánica del Poder Judicial; con el fin de orientar hacia donde debe ser dirigida la institución. Responsables de la definición y aprobación de las políticas planes y programas para alcanzar los objetivos del más alto nivel alineados bajo el marco del Plan Estratégico (*Visión, Misión y Valores*). Tiene la completa y última responsabilidad por la toma de decisiones, por cuanto éstas inciden a nivel institucional

Tal y como se presentó; **en un segundo escalón de este grupo ocupacional** está conformado por quienes ocupan los puestos de Integrantes del Consejo Superior, y por aquellos jerarcas que lideran al del Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y la Defensa Pública; es decir el Fiscal General, el Director del Organismo de Investigación Judicial y el Director de la Defensa Pública; todos subordinados administrativamente de la Corte Suprema de Justicia.

Para el caso particular del Ministerio Público, encontramos en el Capítulo 4 numeral 25 de su Ley Orgánica del Ministerio Público lo siguiente en cuanto algunos deberes y responsabilidades para el Fiscal General:

Artículo 25º.- Deberes y atribuciones.

Son deberes y atribuciones del Fiscal General:

- a) Determinar la política general del Ministerio Público y los criterios para el ejercicio de la acción penal.
- b) Establecer la política general y las prioridades que deben orientar la investigación de los hechos delictivos...
- f) Ejercer la administración y disciplina del Ministerio Público.”

También, podemos citar por ejemplo las responsabilidades conferidas a la Dirección General del O.I.J. conforme lo establecido en el Capítulo 4 artículos números 16 y 17 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial:

Artículo 16º.-La Dirección General es el órgano jerárquico superior del Organismo de Investigación Judicial, y estará formada **por el Director y el Subdirector.**

Artículo 17º.- Son funciones de la Dirección General:

- 1) Velar por el cumplimiento de esta ley y sus reglamentos y por el **buen funcionamiento de todas las dependencias del Organismo;**
- 2) Atender las **relaciones** del Organismo con las demás **instituciones públicas o privadas** y dar a la **prensa** las informaciones que estime convenientes;
- 3) **Fijar**, dentro del marco que le señalen la Ley y la Corte Suprema de Justicia, **la política y demás directrices relativas a la actuación y funcionamiento del Organismo;**
- 4) **Fijar** las **normas internas de administración, trabajo y disciplina** de todas las dependencias del Organismo; (...).

Además de lo expuesto, se tienen las atribuciones para quien asume la Dirección de la Defensa Pública de la revisión efectuada a la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Reglamento de Defensores Públicos y lo que se consigna en la descripción de clase de puesto de Director de la Defensa Pública se establecen entre otras las siguientes responsabilidades: *-Facilitar el acceso a la justicia a las personas usuarias, garantizando la plena vigencia de los principios, garantías, derechos y libertades de acuerdo con las competencias asignadas por ley, teniendo como meta la prestación de un servicio público de calidad, -Garantizar el respeto de los derechos, libertades y garantías de las personas, -Dirigir las labores de la Defensa Pública y evaluar su desempeño, -Formular, proponer, implantar y garantizar el cumplimiento de políticas, objetivos, programas, directrices y estrategias de trabajo administrativas y técnicas; entre otras.*

Corresponde indicar que para la determinación en el estrato gerencial o directivo de las máximas figuras del Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública se valoraron aspectos de la política institucional referidos a la importancia de esas dependencias respecto de las actuaciones que ejercen dentro del proceso de Administración de Justicia y específicamente las establecidas en cuanto a la formulación y aplicación de políticas, que en forma particular ejercen en cada una de las dependencias a su cargo dentro de los límites

de las facultades que les hayan sido conferidas en virtud de leyes, decretos y reglamentos que regulan al Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y a la Defensa Pública.

Por otra parte, y sin dejar de lado lo que la Ley Orgánica del Poder Judicial establece sobre las competencias y atribuciones para el Consejo Superior, referidas a ejercer la administración y disciplina del Poder Judicial; considerando particularmente lo señalado en los artículos números 67 y 81.

Artículo 67°. El Consejo Superior del Poder Judicial es un órgano subordinado de la Corte Suprema de Justicia y le corresponde ejercer la administración y disciplina de ese Poder, de conformidad con la Constitución Política y de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley, con el propósito de asegurar la independencia, eficiencia, corrección y decoro de los tribunales y de garantizar los beneficios de la carrera judicial.

Artículo 81. Corresponde al Consejo Superior del Poder Judicial:

1- Ejecutar la política administrativa del Poder Judicial, dentro de los lineamientos establecidos por la Corte Suprema de Justicia. (...).

Asimismo, los cargos pertenecientes a este nivel se caracterizan en que su responsabilidad se enmarca en dirigir programas de gran importancia y trascendencia institucional. Las decisiones que adoptan inciden en el correcto desarrollo de las acciones institucionales, tanto a nivel estratégico como operacional; dentro de los límites de las facultades que les hayan sido conferidas en virtud de leyes, decretos y reglamentos a nivel superior de la institución. El trabajo les impone gerenciar la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades de un programa sustantivo de apoyo a la Administración de Justicia y de trascendencia nacional. Responsables de establecer las políticas, planes y programas tendientes a garantizar el éxito de los objetivos del programa sustantivo; en apego al marco legal que define y regula el accionar del mismo.

Tal y como se consignó en los párrafos anteriores en el último nivel se incorporó cargos que en el organigrama institucional **se encuentra ubicados en los máximos niveles de toma de decisiones, asesoría y apoyo**. Pertenecen a unidades de trabajo (Direcciones), que formulan, aplican planes y programas para alcanzar los objetivos del más alto nivel, mismos que deben estar alineados bajo el marco del Plan Estratégico. Conformado por todos aquellos **cargos responsables de asesorar de manera directa y al más alto nivel a la Corte Plena; así como al Consejo Superior sobre áreas estratégicas**. Este nivel está constituido por dos niveles de Dirección General 1 y 2. En el nivel 2 encontramos a los cargos tales como Director Ejecutivo, Director Jurídico, Auditor Interno, Secretario General de la Corte Suprema de Justicia. Para las direcciones del primer rango se tiene a: Planificación, Gestión Humana, Tecnología de la Información y Comunicaciones, Escuela Judicial, Despacho de la Presidencia. A fin de comprender el accionar de estos cargos de seguido se presentan los factores organizacionales y ambientales que caracterizan a estos puestos inmersos en las Direcciones del nivel 1 y 2.

TABLA N°. 1

Factores organizacionales y ambientales presentes para los cargos incorporados en el nivel 2, de Dirección General

| | Dirección Ejecutiva | Auditoría Interna | Secretaría General de la Corte | Dirección Jurídica |
|--------------------|--|---|---|--|
| Por funciones | Dirección, planificación, coordinación, supervisión de los programas necesarios para el aprovechamiento y mejoramiento de los bienes y servicios de la institución. | Dirección, planificación, coordinación, supervisión y control de las actividades de: Auditoría de Estudios Especiales, Auditoría de Estudios Económicos, Auditoría Financiera, Auditoría Operativa, Auditoría de Tecnología de Información, Auditoría de Fondo de Pensiones y Jubilaciones, Seguimiento y Gestión Administrativa. | Dirección, planificación, coordinación, supervisión y control de las actividades: Administrativa, Equipo Corte Plena, Equipo Consejo Superior, Equipo de Agendas de Consejo, Notificación, Plataforma de Servicios, Archivo y Equipo Ejecutor. | Dirección, planificación, coordinación, supervisión y control de las actividades de: Área de Contratación Administrativa, Área de Procesos Disciplinarios y Jurisdiccionales, Área de Cobro Administrativo y Área de Análisis Jurídico. |
| Variedad de tareas | <p>Labores de ejecución, debe velar por que se cumplan los acuerdos del Consejo Superior y de la Corte Plena.</p> <p>Formular los programas que sean necesarios para el mejor aprovechamiento de los bienes y servicios del Poder Judicial.</p> <p>Formular y ejecutar los Planes de Trabajo y Presupuesto de sus dependencias.</p> <p>Asesorar a las dependencias que la conforman en asuntos administrativos de su competencia.</p> <p>Cualquier otra que le otorgue la ley, la Corte Plena, el Consejo Superior o el Presidente de la Corte</p> | <p>Fiscalizar, asesorar y advertir a la Administración Activa sobre el uso racional y adecuado de los recursos administrados por el Poder Judicial, a través de la evaluación del control interno, conforme al marco legal, técnico y a las sanas prácticas, a fin de contribuir con la Institución en el cumplimiento de sus objetivos.</p> <p>Realizar auditorías o estudios especiales de acuerdo con las disposiciones dictadas por la Contraloría y las normas que rigen la profesión de la auditoría interna.</p> <p>Verificar que los bienes patrimoniales se encuentren debidamente controlados, contabilizados, protegidos contra pérdidas, menoscabo, mal uso o desperdicio e inscritos a nombre del Poder Judicial, cuando se trate de bienes inmuebles o de muebles sujetos a ese requisito.</p> <p>Verificar que los recursos financieros, materiales y humanos de que dispone el Poder Judicial se hayan utilizado por la administración con eficiencia, economía y eficacia.</p> <p>Evaluar el contenido informativo, la oportunidad y la confiabilidad de la información contable, financiera, administrativa y de otro tipo, producida en el Poder Judicial.</p> | <p>Asiste a los órganos de mayor jerarquía del Poder Judicial y comunica todas sus decisiones a lo interno y a lo externo, por ello debe velar porque lo que se envía se ajuste a lo efectivamente resuelto.</p> <p>Es el encargado de autenticar las firmas de los funcionarios judiciales en los documentos que deban enviarse al exterior, sin perjuicio de que también pueda hacerlo el Presidente del Poder Judicial.</p> <p>Debe asistir al Presidente de la Corte en las funciones administrativas asignadas a él y además es el secretario del Consejo Superior del Poder Judicial, es decir del máximo órgano administrativo.</p> <p>Asistir sin excepción a todas las sesiones ordinarias y extraordinarias señaladas por los órganos superiores.</p> <p>La Secretaría de la Corte funge como Secretario del Consejo Consultivo del Poder Judicial, órgano asesor del Presidente y de la Corte Plena, conformada por el Presidente y el Vicepresidente de la Corte y los presidentes de las Salas.</p> <p>En ella se centraliza todo tipo documental que ingresa y que produce el Consejo Superior y Corte Plena, entre los cuales se tiene: todo tipo de informes de distintas</p> | <p>Brindar la asesoría jurídica que requieran los diferentes despachos y oficinas del Poder Judicial.</p> <p>Funcionar como instancia de recuperación patrimonial interna y como instancia de coordinación y acompañamiento con la representación del Estado sea de la Procuraduría General de República, en los distintos procesos legales en los que la institución tenga participación y demás instituciones.</p> <p>Elaboración de los proyectos de reglamentos que requiera la institución.</p> <p>Elaborar informes que deben rendirse ante la Sala Constitucional, dentro de las acciones de inconstitucionalidad, recursos de amparo y de hábeas corpus que interpongan contra la Presidencia de la Corte o cualquier dependencia administrativa del Poder Judicial.</p> <p>Tramitar los expedientes tanto jurisdiccionales como administrativos, que conoce la Corte Plena como órgano jurisdiccional.</p> <p>Revisar la legalidad de todos los contratos y convenios previo a la suscripción por la Presidencia de la Corte.</p> <p>Tramitar el procedimiento para la inscripción de propiedades inmuebles del</p> |

| | Dirección Ejecutiva | Auditoría Interna | Secretaría General de la Corte | Dirección Jurídica |
|-------------------------|---|--|---|---|
| | | <p>Evaluar la ejecución y liquidación presupuestaria del Poder Judicial.</p> <p>Evaluar los recursos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones administrados por el Poder Judicial.</p> <p>Evaluar los recursos económicos pertenecientes a terceras personas, que se manejan mediante las cuentas corrientes judiciales y el Sistema Automatizado de Depósitos y Pagos Judiciales (SDJ), así como de los títulos valores recibidos en los despachos judiciales del país como parte de los procesos.</p> <p>Realizar la evaluación de los sistemas de información automatizados, tanto en desarrollo como en producción, y de los recursos telemáticos del Poder Judicial.</p> <p>Verificar que los funcionarios responsables hayan tomado las medidas pertinentes para poner en práctica y mantener las recomendaciones que contienen los informes de la Auditoría Interna, de la Contraloría y de los auditores externos. Dará cuenta inmediata y por escrito a las autoridades superiores, de cualquier omisión que comprobare al respecto.</p> <p>Ejercer otras funciones de fiscalización, inherentes a su competencia dentro de los lineamientos dictados por la Contraloría.</p> <p>Asesorar al Jarca y a otros niveles en el ámbito de su competencia de acuerdo con el artículo 22 inciso d) de la Ley N.º 8292 y la norma 1.1.3.1 del Manual de normas para el ejercicio de la auditoría interna en el sector público.</p> | <p>dependencias que son elevados a conocimiento del Consejo Superior o Corte Plena, expedientes de causas, correspondencia administrativa, actas de Corte Plena y Consejo Superior.</p> | <p>Estado-Poder Judicial y de inscripción de marcas y derechos de autor.</p> <p>Desempeñarse como órgano director del procedimiento administrativo y ejecutar los procedimientos administrativos de cobros necesarios para la recuperación patrimonial de la institución.</p> |
| Ámbito de acción | <p>Su accionar es a nivel nacional toda vez que cubre las dependencias judiciales del país, en lo que respecta a la ejecución de políticas y decisiones administrativas.</p> <p>Por medio de la Dirección Ejecutiva se brindan servicios de apoyo, tanto al ámbito jurisdiccional como al auxiliar de justicia (Ministerio Público, Defensa Pública y el Organismo de Investigación Judicial)</p> | <p>Su accionar es a nivel nacional ya que fiscaliza y asesora a todas las dependencias judiciales del país y advierte a los órganos superiores sobre el uso racional y adecuado de los recursos administrados por el Poder Judicial.</p> | <p>Su accionar es a nivel nacional ya que es el órgano encargado de velar porque se comuniquen y se cumplan, las directrices emanadas por la Corte Plena y el Consejo Superior.</p> | <p>Su accionar es a nivel nacional toda vez que tiene a cargo la defensa institucional en lo que a materia jurídica se refiere. Por su carácter asesor, permitirá a la Procuraduría General de la República, contar con un acompañamiento en los procesos que involucran al Poder Judicial a fin de mejorar la prueba y la defensa del Estado en los diferentes procesos.</p> |

| | Dirección Ejecutiva | Auditoría Interna | Secretaría General de la Corte | Dirección Jurídica |
|------------------------|--|--|---|---|
| Relaciones de trabajo | Todos los servidores y funcionarios judiciales, Magistrados Jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. | Todos los servidores y funcionarios judiciales, Magistrados Jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. | Todos los servidores y funcionarios judiciales, Magistrados Jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. Sus usuarios son todas las instituciones públicas, usuarios de todos las oficinas o despachos judiciales, así como personas particulares tales como abogados, estudiantes, notarios, periodistas, público en general. | Servidores y funcionarios judiciales, Magistrados, Jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. |
| Supervisión recibida | Es un órgano asesor en materia de ejecución de políticas y decisiones administrativas, depende del Consejo Superior y Corte Plena, por tanto, posee independencia en su accionar, ya que en la estructura formal tiene un rango de staff. | Es un órgano asesor, fiscalizador y advertidor, con total independencia funcional y de criterio respecto del jerarca y los demás órganos de la administración activa. | Es un órgano asesor en materia de ejecución de políticas y decisiones administrativas, depende del Consejo Superior y Corte Plena, por tanto, posee independencia en su accionar, ya que en la estructura formal tiene un rango de staff | Es un órgano asesor en materia jurídica y a nivel jerárquico depende del Consejo Superior y Corte Plena, por tanto, posee independencia en su accionar, ya que en la estructura formal que tiene un rango de staff. |
| Supervisión ejercida | Ejercida (tramo de control) Director General 2 1 Subdirector General 2 2 Jefes Administrativos 5 Profesionales 5 Coordinador de Unidad 1 Técnicos 5 Apoyo Administrativo 11 Subtotal: 30 Otros órganos Adm. Regionales 22 Jefes de Departamento 6 Total 58 | Ejercida (tramo de control) Director General 2: 1 Subdirector General 2 1 Jefes Administrativos 7 Profesionales 49 Asesor Jurídico 2 Apoyo 3 Administrativo Total 63 | Ejercida (tramo de control) Director General 2 1 Subdirector General 2 1 Administrador Secretaría 1 General de la Corte Coordinador de Unidad 1 Prosecretarios 8 Asistentes de Prosecretario 24 Apoyo Administrativo 7 Total 43 | Ejercida (tramo de control) Director General 2 1 Subdirector General 2 1 Jefaturas 4 Asesores Jurídicos 16 Profesional en 1 Derecho 3 Técnicos Jurídicos 4 Secretaria 1 Apoyo Administrativo 1 Total 29 |
| Consecuencia del error | Una inadecuada dirección a nivel de la ejecución de políticas y decisiones administrativas que debe girar hacia las dependencias a su cargo genera atrasos, mal funcionamiento y pérdidas económicas de todas las dependencias a su cargo, lo cual tiene repercusión a nivel de los distintos ámbitos de la institución. | Una mala fiscalización, asesoría y falta de advertencias sobre las actuaciones de las oficinas judiciales expone a la institución a sanciones ante la Contraloría General de la República, generando una mala imagen a nivel nacional. Asimismo, una mala actuación de la Auditoría Interna provoca pérdidas económicas y atrasos a nivel institucional. | Una mala comunicación de las directrices generadas por los órganos superiores provoca que no se pongan en práctica ni se ejecuten las decisiones tomadas por el Consejo Superior o Corte Plena, generando atrasos, mal funcionamiento del sistema judicial o una mala imagen institucional. | Una inadecuada asesoría jurídica hacia las diferentes dependencias a la cuales le brindan el servicio puede generar: Atrasos, Reclamos, Recursos de amparo, Asesoría inadecuada vs toma de decisiones, Pérdidas económicas para la institución, Mala imagen a nivel nacional. |

Fuente: Informes técnicos de la Sección de Análisis de Puestos

TABLA N°. 2

Factores organizacionales y ambientales presentes para los cargos incorporados en el nivel 1, de Dirección General

| | Gestión Humana | Planificación | Tecnología de la Información y Comunicaciones | Escuela Judicial | Despacho de la Presidencia |
|---------------------------|---|---|---|--|---|
| Por funciones | Dirección, planificación, coordinación, supervisión y control de las actividades del Macroproceso, Procesos y Subproceso. | Dirección, planificación, coordinación, supervisión y control de las actividades del Macroproceso, Procesos y Subproceso. | Dirección, planificación, coordinación, supervisión y control de las actividades del Macroproceso, Procesos y Subproceso. | Dirección, planificación, coordinación, supervisión y control de las actividades de la Escuela Judicial. | Dirección, planificación, coordinación, supervisión y control de las actividades gerenciales, profesionales, técnicas y administrativas del Despacho de la Presidencia y las dependencias adscritas a él; así como las labores de asesoría de alto nivel encomendadas por la Presidencia de la Corte. |
| Variedad de tareas | Es responsable de asesorar a los Órganos Superiores en materia de Recursos Humanos: proceso de pago, reclutamiento de selección, estudios integrales e individuales de puestos y su respectiva valoración, capacitación, especialización y actualización del recurso humano, etc. Además, tiene a cargo otras áreas de acción como son: ambiente laboral, evaluación del desempeño, salud ocupacional, servicios de salud, investigación de nuevas herramientas y técnicas en la gestión de recursos humanos, etc. para lograr su cometido, cual es apoyar el desarrollo y mejoramiento continuo de éste, en aras de coadyuvar con el cumplimiento de una justicia pronta y cumplida, mejorando la capacidad de respuesta a los servicios que demandan los usuarios, todo lo anterior bajo el enfoque de competencias. Otro aspecto importante de mencionar es que, por ser el responsable del trámite de pago salarial, el cual está | Es responsable de brindar asesoría a las dependencias sobre métodos y técnicas de administración en temas tales como: estructura organizativa y funcional de la institución, de prefactibilidad y factibilidad relacionados con la creación, transformación y reorganización de las oficinas. Recopilar, tabular, analizar, interpretar y mantener al día las estadísticas que se producen en la institución y que se requieren para la toma de decisiones en el proceso de planificación institucional, preparar análisis matemáticos complejos, de tendencias, fluctuaciones e índices estacionales. Formular el anteproyecto de presupuesto, elaborar proyecciones económico-financieras para el diseño, aprobación y ejecución de los planes, programas y proyectos, preparar el plan anual de operaciones conforme a las directrices de Corte Plena, | Es responsable de asesorar a los Órganos Superiores en materia tecnológica: Desarrollo interno y externo (contraparte) y mantenimiento de sistemas, generación de documentos relacionados con los sistemas, investigación de nuevas herramientas informáticas, procurar la disponibilidad y buen funcionamiento de los recursos de comunicación para voz, datos y video, velar por la disponibilidad y buen funcionamiento de los recursos de hardware y software (adquisición de productos, instalación y administración de sistemas operativos, administración de bases de datos, de sitios web, correo electrónico, supervisión de esquemas de seguridad, inteligencia de la información, monitoreo de operaciones, arquitectura de sistemas, compras y licenciamiento, entre otros. | Funge como rectora de las diferentes unidades de capacitación, por las políticas educativas específicas para el desarrollo de los programas de estas unidades. Se encarga directamente de la capacitación de los jueces y además brindan capacitación especializada en las áreas de informática y resolución alternativa de conflictos. Tiene asociadas el desarrollo de actividades tales como: Capacitación Jurisdiccional, Servicio de Apoyo Administrativo, Centro Documental y Archivo, Servicios Técnicos de Apoyo a la Capacitación Institucional, Unidad de Producción Multimedial, Unidad de Producción Audiovisual, Unidad de Materiales Escritos Cumplir con las funciones que le otorga la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley de Creación de la Escuela Judicial, demás normativa y disposiciones institucionales | Es responsable de brindar asesoramiento en asuntos de carácter administrativo y jurisdiccional encomendados por la Presidencia de la Corte; estar en contacto y en labor constante con altas personalidades nacionales e internacionales; desarrollar y ejecutar proyectos varios de carácter confidencial sobre asuntos encomendados por la Presidencia de la Corte; analizar la correspondencia que ingresa al Despacho de la Presidencia y gestionar lo correspondiente; atender consultas de la Presidencia de la Corte; fungir como enlace en el ámbito de su competencia entre la Presidencia de la Corte y demás dependencias de la institución; rendir informes variados de carácter confidencial sobre asuntos |

| Gestión Humana | Planificación | Tecnología de la Información y Comunicaciones | Escuela Judicial | Despacho de la Presidencia |
|--|--|--|--|--|
| <p>totalmente informatizado mediante el sistema SIGA, es necesario establecer quincenalmente un plan de contingencia para no afectar el pago oportuno, pues de lo contrario las implicaciones serían cuantiosas.</p> | <p>controlar y evaluar la acción institucional en sus diversas áreas, proponiendo las acciones correctivas, etc. Definir las normas, políticas, estándares y procedimientos para planificación institucional, evaluar los resultados y recomendar los cambios necesarios</p> | <p>De establecer y desarrollar políticas, planes y programas tendientes a garantizar el éxito de los objetivos del Poder Judicial, en materia de tecnología de la información y comunicaciones</p> <p>Definir en su papel de ente rector en materia tecnológica: lineamientos técnicos, políticas, marcos, guías, procedimientos e infraestructuras tecnológicas u otros para la gestión de tecnologías de la información.</p> | <p>Fungir como miembro del Consejo Directivo.</p> <p>Fungir como representante de la Escuela Judicial ante el Consejo de la Judicatura</p> <p>Desempeñar el rol de director del Centro de Capacitación Judicial para Centroamérica y el Caribe</p> <p>Ejecutar las normas, políticas, estándares y procedimientos para la formación y capacitación jurisdiccional definidos por el Consejo Directivo, así como evaluar los resultados y recomendar los cambios necesarios.</p> | <p>encomendados por la Presidencia de la Corte; efectuar estudios sobre asuntos que le sean asignados para la formulación de políticas administrativas o decisiones de la Presidencia de la Corte; redactar borradores de proyectos de resoluciones, informes para otros Poderes, cartas, contestaciones e informes en materia de recursos de amparo e inconstitucionalidad que deba presentar la Presidencia de la Corte; preparar proyectos de discursos para las presentaciones de quien ocupe la Presidencia de la Corte; atender asuntos varios encomendados por la Presidencia de la Corte derivados del funcionamiento de la Corte Plena o del Consejo Superior; revisar o “monitorear” medios de comunicación colectiva; coordinar con el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, estrategias de comunicación urgente, así como espacios en los medios de comunicación colectiva, identificar y contactar “voceros” institucionales, entre otros; evaluar los resultados de los planes y proyectos bajo su responsabilidad, mediante lineamientos establecidos, con el fin de proponer los cambios o ajustes necesarios para el logro de los objetivos fijados. Resolver situaciones</p> |

| | Gestión Humana | Planificación | Tecnología de la Información y Comunicaciones | Escuela Judicial | Despacho de la Presidencia |
|-----------------------|---|--|---|---|---|
| | | | | | de nombramientos cuando se recibe información de imposibilidad de “último hora” de alguna jueza o juez, para asumir un nombramiento; atender imprevistos en períodos de cierre colectivo, activando los protocolos de crisis, supervisar el recibimiento y atención de visitantes extranjeros que llegan al país en horario inhábil y coordinar o integrar comisiones de alto nivel cuando la Presidencia de la Corte así lo disponga para fines diversos como actividades oficiales y similares. |
| Ámbito de acción | Su accionar es a nivel nacional toda vez que es el ente encargado de asesorar en materia de recursos humanos a nivel de las jefaturas formales de la institución, impulsar el desarrollo de actividades para armonizar los intereses individuales con los objetivos de la organización. | Su accionar es a nivel nacional debido a que le corresponde analizar y establecer la estructura organizativa de los despachos y oficinas judiciales, contribuir en la definición de políticas a corto, mediano y largo plazo, promover una mayor eficiencia y eficacia en el funcionamiento de las distintas dependencias, así como elaborar el presupuesto y planes operativos a nivel institucional. | Su accionar es a nivel nacional toda vez que debe atender y tramitar las necesidades del recurso informático, así como el desarrollo tecnológico. | Su accionar es a nivel nacional toda vez que funge como rectora en el campo de la capacitación y desarrolla la capacitación nacional a nivel de la judicatura y en materia de resolución alternativa de conflictos. | Su accionar es a nivel nacional toda vez que funge como enlace en el ámbito de su competencia entre la Presidencia de la Corte y demás dependencias de la institución |
| Relaciones de trabajo | Todos los servidores y funcionarios judiciales, Magistrados Jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. | Todos los servidores y funcionarios judiciales, Magistrados Jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. Todos los servidores y funcionarios judiciales, magistrados, jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. | Todos los servidores y funcionarios judiciales, Magistrados Jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. Todos los servidores y funcionarios judiciales, magistrados, jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. | Todos los servidores y funcionarios judiciales, Magistrados Jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. Todos los servidores y funcionarios judiciales, magistrados, jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. | Todos los servidores y funcionarios judiciales, Magistrados Jerarcas de la institución y de otras instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. |

| | Gestión Humana | Planificación | Tecnología de la Información y Comunicaciones | Escuela Judicial | Despacho de la Presidencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|---|---|---|--|-----------|----|----------------------|----|----------------|-----|---------|----|------------|---|---------|----|----------------------|----|--------------|------------|--|--------------------|---|-----------------------|---|-----------|---|----------------------|----|---------------|----|----------|----|----------------------|-----|--------------|-----------|--|--------------------|---|-----------------------|---|-----------|---|-------------------------|----|---------------|-----|----------|----|----------------------|----|--------------|------------|--|--------------------|---|-----------------------|---|-----------|---|--------------------|---|---------------|----|----------|---|-------|----|----------------|--|--------------|-----------|--|
| Supervisión recibida | <p>Es un órgano asesor en materia de Recursos Humanos hacia el Consejo de Personal y a nivel jerárquico depende del Consejo Superior y Corte Plena, por tanto, posee independencia en su accionar, ya que en la estructura formal tiene un rango de staff.</p> <p>Su labor es evaluada por los resultados, tanto tangibles como intangibles, así como, por la eficiencia y eficacia del uso de los recursos asignados y el logro de las metas y objetivos institucionales alcanzados.</p> | <p>Es un órgano asesor en materia de estructura organizacional y presupuesto y a nivel jerárquico depende del Consejo Superior y Corte Plena, por tanto, posee independencia en su accionar, ya que en la estructura formal tiene un rango de staff.</p> <p>Su labor es evaluada por los resultados, tanto tangibles como intangibles, así como, por la eficiencia y eficacia del uso de los recursos asignados y el logro de las metas y objetivos institucionales alcanzados.</p> | <p>Es un órgano asesor en materia de el desarrollo tecnológico y recurso informático y a nivel jerárquico depende del Consejo Superior y Corte Plena, por tanto, posee independencia en su accionar, ya que en la estructura formal tiene un rango de staff.</p> <p>Su labor es evaluada por los resultados, tanto tangibles como intangibles, así como, por la eficiencia y eficacia del uso de los recursos asignados y el logro de las metas y objetivos institucionales alcanzados.</p> | <p>Es un órgano asesor en materia de capacitación depende del Consejo Superior y Corte Plena, por tanto, posee independencia en su accionar, ya que en la estructura formal tiene un rango de staff.</p> <p>Su labor es evaluada por los resultados, tanto tangibles como intangibles, así como, por la eficiencia y eficacia del uso de los recursos asignados y el logro de las metas y objetivos institucionales alcanzados.</p> | <p>Es un órgano asesor de manera directa y al más alto nivel a la Corte Plena y el Consejo Superior sobres áreas estratégicas, por tanto, posee independencia en su accionar, ya que en la estructura formal tiene un rango de staff.</p> <p>Su labor es evaluada por los resultados, tanto tangibles como intangibles, así como, por la eficiencia y eficacia del uso de los recursos asignados y el logro de las metas y objetivos institucionales alcanzados.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Supervisión ejercida | <p>Ejercida (tramo de control)</p> <table border="0"> <tr><td>Director General 1</td><td>1</td></tr> <tr><td>Subdirector General 1</td><td>2</td></tr> <tr><td>Jefaturas</td><td>11</td></tr> <tr><td>Coordinadores Unidad</td><td>16</td></tr> <tr><td>Profesionales:</td><td>113</td></tr> <tr><td> Médicos</td><td>15</td></tr> <tr><td> Odontólogo</td><td>3</td></tr> <tr><td> Técnico</td><td>78</td></tr> <tr><td> Apoyo administrativo</td><td>42</td></tr> <tr><td>Total</td><td>281</td></tr> </table> | Director General 1 | 1 | Subdirector General 1 | 2 | Jefaturas | 11 | Coordinadores Unidad | 16 | Profesionales: | 113 | Médicos | 15 | Odontólogo | 3 | Técnico | 78 | Apoyo administrativo | 42 | Total | 281 | <p>Ejercida (tramo de control)</p> <table border="0"> <tr><td>Director General 1</td><td>1</td></tr> <tr><td>Subdirector General 1</td><td>2</td></tr> <tr><td>Jefaturas</td><td>6</td></tr> <tr><td>Coordinadores Unidad</td><td>11</td></tr> <tr><td>Profesionales</td><td>52</td></tr> <tr><td>Técnicos</td><td>10</td></tr> <tr><td>Apoyo administrativo</td><td>6/0</td></tr> <tr><td>Total</td><td>88</td></tr> </table> | Director General 1 | 1 | Subdirector General 1 | 2 | Jefaturas | 6 | Coordinadores Unidad | 11 | Profesionales | 52 | Técnicos | 10 | Apoyo administrativo | 6/0 | Total | 88 | <p>Ejercida (tramo de control)</p> <table border="0"> <tr><td>Director General 1</td><td>1</td></tr> <tr><td>Subdirector General 1</td><td>2</td></tr> <tr><td>Jefaturas</td><td>6</td></tr> <tr><td>Coordinadores de Unidad</td><td>26</td></tr> <tr><td>Profesionales</td><td>163</td></tr> <tr><td>Técnicos</td><td>74</td></tr> <tr><td>Apoyo administrativo</td><td>10</td></tr> <tr><td>Total</td><td>282</td></tr> </table> | Director General 1 | 1 | Subdirector General 1 | 2 | Jefaturas | 6 | Coordinadores de Unidad | 26 | Profesionales | 163 | Técnicos | 74 | Apoyo administrativo | 10 | Total | 282 | <p>Ejercida (tramo de control)</p> <table border="0"> <tr><td>Director General 1</td><td>1</td></tr> <tr><td>Subdirector General 1</td><td>1</td></tr> <tr><td>Jefaturas</td><td>1</td></tr> <tr><td>Coordinador Unidad</td><td>6</td></tr> <tr><td>Profesionales</td><td>21</td></tr> <tr><td>Técnicos</td><td>4</td></tr> <tr><td>Apoyo</td><td>11</td></tr> <tr><td>Administrativo</td><td></td></tr> <tr><td>Total</td><td>45</td></tr> </table> | Director General 1 | 1 | Subdirector General 1 | 1 | Jefaturas | 1 | Coordinador Unidad | 6 | Profesionales | 21 | Técnicos | 4 | Apoyo | 11 | Administrativo | | Total | 45 | |
| Director General 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Subdirector General 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jefaturas | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Coordinadores Unidad | 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Profesionales: | 113 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Médicos | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Odontólogo | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnico | 78 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apoyo administrativo | 42 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 281 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Director General 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Subdirector General 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jefaturas | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Coordinadores Unidad | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Profesionales | 52 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnicos | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apoyo administrativo | 6/0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 88 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Director General 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Subdirector General 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jefaturas | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Coordinadores de Unidad | 26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Profesionales | 163 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnicos | 74 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apoyo administrativo | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 282 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Director General 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Subdirector General 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jefaturas | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Coordinador Unidad | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Profesionales | 21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnicos | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apoyo | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 45 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consecuencia del error | <p>Una inadecuada asesoría en las áreas que conforman la administración del recurso humano podría generar lo siguiente: No darse el pago oportuno o que se realicen pagos indebidos. Atrasos en el traslado de información a entes externos CCSS, INS, entidades deductoras, entre otras implicaría</p> | <p>Estructuras organizativas mal planteadas. Confusiones en el accionar de los despachos por inadecuadas recomendaciones. Proyecciones presupuestarias imprecisas. Mala planificación con el PAO, lo que incide negativamente en la</p> | <p>Pérdidas millonarias de dinero por la inadecuada recomendación de compra de equipo y software y sistemas. Atrasos en los despachos judiciales por mal funcionamiento de los sistemas de información. Afectación a la imagen de la institución.</p> | <p>Pérdidas millonarias de dinero por una inadecuada planificación de la capacitación. Mal funcionamiento de la totalidad de las dependencias de capacitación por políticas mal direccionadas. Recurso Humano mal capacitado.</p> | <p>Una inadecuada asesoría puede afectar sensiblemente la toma de decisiones en los máximos niveles jerárquicos, por lo que se puede impactar el accionar de la institución.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Gestión Humana | Planificación | Tecnología de la Información y Comunicaciones | Escuela Judicial | Despacho de la Presidencia |
|---|--|--|------------------|----------------------------|
| <p>multas millonarias para la institución. Recurso humano desmotivado. Desequilibrio económico en la estructura salarial. Pérdidas económicas, por pago de multas o trámites inadecuados. Conflictos laborales. Reclamos y Recursos de amparo. Asesoría inadecuada vs toma de decisiones. Una inadecuada asesoría puede afectar sensiblemente la toma de decisiones en los niveles jerárquicos.</p> | <p>planificación estratégica de la institución. Despachos judiciales desequilibrados en cuanto a estructuras y/o cargas de trabajo. Pérdidas económicas por malas proyecciones en su ámbito de acción. Una inadecuada asesoría puede afectar sensiblemente la toma de decisiones en los niveles jerárquicos.</p> | <p>Una inadecuada asesoría puede afectar sensiblemente la toma de decisiones en los niveles jerárquicos. Si no se establecen los controles y procedimientos adecuados se podría comprometer la seguridad de la información a nivel institucional</p> | | |

Fuente: Informes técnicos de la Sección de Análisis de Puestos

De la información mostrada en los cuadros anteriores se puede establecer que los cargos del nivel 2 de Direcciones; tienen la responsabilidad en dirigir programas de trascendencia institucional; es decir son dependencias ejecutoras, fiscalizadoras y de enlace entre los órganos superiores y las personas servidoras de la institución; además que les corresponde asesorar a las instancias superiores. Son responsables por la formulación y aplicación de planes y programas para alcanzar los objetivos del más alto nivel, mismos que deben estar alineados bajo el marco del Plan Estratégico. Responsables de establecer las políticas, planes y programas tendientes a garantizar el éxito de los objetivos; en apego al marco legal que define y regula el accionar del programa a su cargo.

En las direcciones del nivel 2; se encuentra la Dirección Ejecutiva, la Dirección Jurídica, la Auditoría Judicial y la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia. Tal y como se rescata de la información consignada en la Tabla N° 1, la ***Dirección Ejecutiva*** realiza sus tareas de acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial, es un órgano dependiente del Consejo Superior. Dentro de sus funciones principales está el **brindar servicios de apoyo** tanto al ámbito jurisdiccional como al auxiliar de justicia; así como velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo Superior y de la Corte Plena en lo administrativo. Además, esta dirección es responsable de formular los programas necesarios para el aprovechamiento y mejoramiento de los bienes y servicios de nuestra institución. La ***Dirección Jurídica*** brinda su apoyo directo en materia de **asesoría jurídica** las instancias decisoras Corte Plena y Consejo Superior- así como a la Presidencia de la Corte. La ***Auditoría Interna***; es una dependencia adscrita a la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, de acuerdo a lo que establece la Ley General de Control Interno, artículo No. 2, la **autoría interna** es la actividad independiente, objetiva y **asesora** que proporciona seguridad al ente u órgano, ya que se crea para validar y mejorar sus operaciones. Esta dependencia contribuye a que se alcancen los objetivos institucionales, mediante la práctica del enfoque sistémico y profesional para evaluar y mejorar la efectividad de la administración del riesgo, del control y de los procesos de dirección en las entidades y los órganos sujetos a esta ley. Para la ***Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia***, este es un órgano de comunicación y **enlace** entre el Poder Judicial y los otros Poderes del Estado, así como entre éstos y los funcionarios judiciales, esto de conformidad con lo indicado en el artículo No. 141 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Aunado a lo anterior, funciona como Secretaría de la Corte Plena y el Consejo Superior, debido a esto, le corresponde recibir todos los documentos a tramitar ante esos órganos, llevar las agendas de todos los asuntos que se van a conocer, comunicar los acuerdos tomados por éstos y entre otros. En ella se centraliza todo tipo documental que ingresa y que produce el Consejo Superior y Corte Plena, entre los cuales se tiene: todo tipo de informes de distintas dependencias que son elevados a conocimiento del Consejo Superior o Corte Plena, expedientes de causas, correspondencia administrativa, actas de Corte Plena y Consejo Superior.

En cuanto a las direcciones del nivel 1; están la Dirección de Planificación, Dirección de Gestión Humana, Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones, Escuela Judicial, y el Despacho de la Presidencia. Se puede establecer que el objetivo principal de la **Dirección de Planificación** gira en torno a **asesorar** a la Presidencia de la Corte, Consejo Superior y a la Corte Plena, en el establecimiento de planes, programas y proyectos en el corto, mediano y largo plazo, con el propósito de mejorar la Administración de Justicia. La **Dirección de Gestión Humana** es la encargada de **asesorar** a las instancias superiores en materia de gestión de las personas que laboran en el Poder Judicial; **apoya** a impulsar el alcance de los objetivos estratégicos en armonía con el desarrollo de la persona servidora judicial. Tiene a su cargo la integración, organización, retención, desarrollo, evaluación y desvinculación del personal judicial, también la administración de las remuneraciones, los extremos salariales y derechos laborales. La **Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones** tiene como objetivo principal proveer servicios de tecnologías de información y comunicaciones que **brinden soporte** a los procesos institucionales de Administración de Justicia y sus áreas de apoyo, dentro de un marco de eficiencia y calidad, y basados en las mejores prácticas de gestión tecnológica; y finalmente el **Despacho de la Presidencia** su función principal de esta dependencia, es la de coordinar y **apoyar las actividades** y proyectos de la Presidencia de la Corte.

Analizado el acervo de la información jurídica como técnica podemos establecer algunos criterios de validación que permiten establecer los puestos Alta Dirección Pública en el Poder Judicial veamos:

- a) La Ley Marco de Empleo Público refiere a los puestos *de alta gerencia pública* como *alta dirección pública*.
- b) Se sustrae que el personal de alta gerencia pública realiza funciones de naturaleza administrativas y profesionales que contribuyen para la toma y ejecución de decisiones estratégicas del máximo jerarca
- c) El personal de *alta dirección pública* está sujeto a una evaluación del desempeño.
- d) Los cargos de *alta dirección pública*, en la estructura organizativa se encuentran en los niveles jerárquicos más altos de una institución pública.
- e) La determinación del nivel de la instancia referida debe tomar en cuenta lo indicado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) en los *LGRA*, documento que, en este caso, funciona como parámetro técnico para identificar las instancias que MIDEPLAN ubica en el nivel directivo. Sobre este punto es importante aclarar que el Poder Judicial, al momento de establecer estructuras se han asumido los criterios del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). Estos criterios establecen que existan “direcciones” que se dividen en “departamentos” y éstos a su vez conformados por “secciones” y “unidades” especializadas, en ese orden descendente (según jerarquía). En nuestra Institución la

estructura organizativa de las dependencias administrativas está dada por cuatro niveles jerárquicos establecidos de la siguiente forma: Dirección, Departamento, Sección, Unidad. En las Direcciones se ubican cargos cuyas nomenclaturas corresponden a: Director General 1 o 2; Subdirector General 1 o 2; según corresponda. También debemos comprender que, para los casos concretos del Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial, Consejo Superior; de acuerdo con la nomenclatura propuesta por MIDEPLAN; no sólo por el carácter “sui generis” de las dependencias judiciales mencionadas dentro de este Poder Judicial; impera la normativa especial vigente. Aunado lo anterior, los instrumentos técnicos emitidos por MIDEPLAN se usan como guía.

Considerando las variables anteriores en la siguiente Matriz, se muestra el establecimiento de los rasgos esenciales para los cargos de Alta Dirección Pública en el Poder Judicial.

El respaldo técnico – legal para estos rasgos se enuncian:

- *Ley Marco de Empleo Público*
- *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*
- *Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas*
- *Información generada por la Dirección General de Servicio Civil*
- *Constitución Política*
- *Ley Orgánica del Poder Judicial*
- *Estatuto de Servicio Judicial*
- *Ley Orgánica del Ministerio Público*
- *Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial*
- *Criterios jurídicos rendidos por la Dirección Jurídica del PJ*
- *Informes técnicos rendidos por la Sección de Análisis de Puestos PJ*
- *Jurisprudencia administrativa relacionada a la definición del Estrato Gerencial o Directivo en el Poder Judicial*
- *Entre otras fuentes*

MATRÍZ N° 1

Establecimiento de Rasgos esenciales para los cargos de Alta Dirección Pública en el PODER JUDICIAL

| Rasgos esenciales – Alta Dirección Pública PODER JUDICIAL | JERARCAS | | | | DIRECTOR GENERAL 2 | | | | DIRECTOR GENERAL 1 | | | | |
|--|---------------------------------|----------------|------------------|--------------------------|--------------------|-------------------|------------------|--|---------------------------|----------------------------|---|------------------------------|---|
| | Integrante del Consejo Superior | Fiscal General | Director del OIJ | Director Defensa Pública | Director Ejecutivo | Director Jurídico | Auditor Judicial | Secretario General de la Corte Suprema de Justicia | Director de Planificación | Director de Gestión Humana | Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones | Director de Escuela Judicial | Director del Despacho de la Presidencia |
| Responsable de dirigir una o varias instancias calificadas de nivel directivo o gerencial | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Realizan actividades administrativas profesionales, que contribuyen para la toma y ejecución de decisiones estratégicas del máximo jerarca | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Asesora al nivel superior de la organización para la toma de decisiones. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Puestos destacados en los niveles más altos de la estructura organizacional | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Cargos que está subordinados directamente al jerarca institucional | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Brindan servicios de Apoyo y Soporte, Gestión y administración, Gestión de Personas, Tecnologías de la información y Comunicaciones, Asesoría Jurídica, Planificación, Auditoría Interna. | - | - | - | - | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Las actividades están reguladas; según corresponda en la Constitución Política, Ley Orgánica del Poder Judicial, el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley de Salarios del Poder Judicial, la Ley Orgánica del Ministerio Público y la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, Reglamentos; así como la normativa administrativa. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| El cargo está sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Fuente: Elaboración propia de la Sección de Análisis de Puestos, tomando como insumo el Criterio Legal plasmado en este documento

Del presente análisis se debe comprender que, conforme a la naturaleza de los puestos desglosados en la matriz anterior, los puestos de las subdirecciones al estar al servicio de las mismas estructuras, esas condiciones también les son aplicables pues las tareas que se ejecutan son complemento de las desarrolladas por las direcciones.

Como se desprende de la información anterior y al engranarlo con el análisis legal y técnico; se puede establecer que los puestos que se encuentran al amparo de los artículos números 5 y 17 de la *Ley Marco de Empleo Público* corresponden a la *alta dirección pública*; para el Poder Judicial, son los siguientes:

**PUESTOS
ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA
PODER JUDICIAL**

| CLASE DE PUESTO | AMBITO JUDICIAL | |
|---|----------------------|----------------|
| | AUXILIAR DE JUSTICIA | ADMINISTRATIVO |
| FISCAL GENERAL | X | |
| SUBJEFE DEL MINISTERIO PÚBLICO | X | |
| DIRECTOR GENERAL DEL O.I.J. | X | |
| SUBDIRECTOR GENERAL O.I.J. | X | |
| JEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS | X | |
| SUBJEFE DE DEFENSORES PÚBLICOS | X | |
| INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR DEL PODER | | X |
| DIRECTOR EJECUTIVO | | X |
| SUBDIRECTOR EJECUTIVO | | X |
| DIRECTOR JURÍDICO | | X |
| SUBDIRECTOR JURÍDICO | | X |
| AUDITOR INTERNO | | X |
| SUBAUDITOR INTERNO | | X |
| SECRETARIO GENERAL DE LA CORTE | | X |
| SUBSECRETARIO GENERAL DE LA CORTE | | X |
| DIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA | | X |
| SUBDIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA | | X |
| DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN | | X |
| SUBDIRECTOR DE PLANIFICACIÓN | | X |
| DIRECTOR DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN | | X |
| SUBDIRECTOR DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN | | X |
| DIRECTOR DE LA ESCUELA JUDICIAL | X | |
| SUBDIRECTOR DE LA ESCUELA JUDICIAL | X | |
| DIRECTOR DESPACHO DE PRESIDENCIA | | X |

Imagen N° 2. Fuente: Relación de Puestos, análisis realizado

Se despiden con toda consideración,

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Directora de Gestión Humana

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico