

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 05-2013

Sesión extraordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del catorce de marzo de dos mil trece, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, la Dra. Eva Camacho Vargas; los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO I

El Consejo Superior en sesión N° 11-13, celebrada el 12 de febrero de 2012, artículo XLIX tomó el siguiente acuerdo:

“En correo electrónico del 4 de febrero del año en curso, el licenciado Marco Mairena Navarro, Juez Coordinador del Tribunal Penal del Primer Circuito Judicial de San José, presentó la siguiente gestión:

“En el año 2002 cursé la especialidad de Administración de Justicia Penal, enfoque socio-jurídico en la Universidad Nacional. Incluso obtuve el mejor promedio de ese posgrado.

Actualmente estoy interesado en obtener el grado académico de master de esa carrera, faltándome para ello los cursos de "Técnicas de oralidad", "Derecho de ejecución penal", "Seminario de análisis supraconstitucional de los derechos humanos" y la práctica profesional. Las clases inician el 28 de noviembre del presente año y hasta el 1° de marzo del 2014 con un costo (le \$1000.00. en total.

Por tal razón les solicito valorar la posibilidad de otorgarme una ayuda económica para cubrir el costo de las materias que necesito cursar ante el elevado valor de las mismas y que los conocimientos serán puestos en el desarrollo de mi trabajo dentro de la institución. No omito indicar que en la especialidad conté con beca otorgada por el Poder Judicial. Tomen igualmente nota los señores miembros del Consejo Superior que la asistencia a las

lecciones será en horario nocturno por no que no es necesario mi sustitución."

-0-

Previamente a resolver lo que corresponda, **se acordó:** Remitir la solicitud que hace el licenciado Mairena Navarro al Consejo de Personal, para que analice la viabilidad de su gestión, en razón de que se trata de una beta relacionada con la Maestría en Administración de Justicia, enfoque socio-jurídico de la Universidad Nacional."

Se acordó: *Comunicar al Consejo Superior que la decisión de otorgar ayudas económicas para cursar la Maestría en Administración de Justicia competen a esa instancia, considerando si se han previsto recursos presupuestarios para ello y a su vez valorando los antecedentes de acuerdos que en casos similares ha resuelto esa instancia.*

Se declara firme.

ARTICULO II

*La Corte Plena, en sesión N° 03-13 del 21 de enero de 2013 artículo XXX, acordó trasladar al Consejo de Personal la propuesta de **REGLAMENTO SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PODER JUDICIAL** con el objetivo de que se hicieran las observaciones que se estimaran convenientes.*

El MBA. Francisco Arroyo, Director de Gestión Humana hace un recuento de los antecedentes, resaltando que este proyecto no es exclusivo para regular la evaluación de los jueces y juezas, sino que es un marco general normativo que permita a las distintas instancias del Poder Judicial

elaborar propuestas y metodologías para lograr esos propósitos. Desde esta óptica, el proyecto no pretende resolver las particularidades de cada sector de la Institución, y que se hacen manifiestas con mayor énfasis entre los administradores de justicia, sino fijar las grandes líneas, los enunciados, objetivos y principios sobre los que la evaluación del desempeño debe descansar.

*Se procede a una revisión del documento citado, y luego de una amplia deliberación **se acordó:***

1- Remitir el texto propuesto por este Consejo a la Corte Plena para su valoración e incorporación. Se presenta una columna con el texto inicial, otra con la propuesta de este Consejo y una tercera con la justificación del cambio recomendado. (ver documento adjunto)

2-Sugerir a la Comisión de Evaluación del Desempeño que la versión final que recoja las observaciones de las distintas instancias, se acompañe de una breve explicación previa sobre la justificación, los objetivos y alcances del mismo, para facilitar el análisis integral por parte de la Corte Plena. Debe recordarse que el Reglamento será un instrumento de aplicación a todos los sectores y ámbitos de la Institución, por lo que las regulaciones deben ser visualizadas en ese contexto.

3- Se declara firme el acuerdo.

**REGLAMENTO SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DEL PODER JUDICIAL**

| Texto Actual | Texto Propuesto por el Consejo de Personal | Comentarios |
|---|---|--|
| CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES | | |
| <p>Artículo 1: Deber de rendición de cuentas.</p> <p>En concordancia con lo que establece el artículo 11 de la Constitución Política, las leyes vigentes y las políticas institucionales del Poder Judicial, los servidores y las servidoras judiciales deben someterse a un sistema de rendición de cuentas y evaluación del desempeño.</p> | <p>Artículo 1: Deber de rendición de cuentas.</p> <p>En concordancia con lo que establece el artículo 11 de la Constitución Política y las leyes vigentes, los servidores y las servidoras judiciales deben someterse a un sistema de rendición de cuentas y evaluación del desempeño.</p> | <p>Se propone eliminar la frase “y las políticas institucionales del Poder Judicial”, toda vez que estas deben estar conforme a la Constitución Política y las leyes que integran nuestro ordenamiento jurídico.</p> |
| <p>Artículo 2: Indicadores de desempeño.</p> <p>Los indicadores del desempeño se basarán en criterios técnicos, objetivos y no discriminatorios. Serán contruidos en forma transparente y participativa.</p> | | |
| <p>Artículo 3: Objetivo.</p> <p>Regular el sistema integrado de evaluación del desempeño (en adelante, S.I.E.D.) y rendición de cuentas de las servidoras y los servidores judiciales según su ámbito, con el fin de generar acciones institucionales específicas en procura de una administración de justicia de</p> | <p>Artículo 3: Objetivo.</p> <p>Regular el sistema integrado de evaluación del desempeño (en adelante, S.I.E.D.) y rendición de cuentas de las servidoras y los servidores judiciales según su ámbito, con el fin de generar acciones institucionales específicas en procura de una administración de justicia de calidad y acorde</p> | <p>Se propone hacer un cambio de redacción en la frase “valores compartidos institucionales” por “valores institucionales compartidos”.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>calidad y acorde con los valores compartidos institucionales.</p> | <p>con los valores institucionales compartidos.</p> | |
| <p>Artículo 4: Principios. El S.I.E.D. se regirá por los siguientes principios:</p> <p>1. Flexibilidad: el S.I.E.D. debe ser flexible y adaptable a los diferentes ámbitos institucionales, así como a los diversos puestos que los integran y las condiciones en que se ofrece el servicio.</p> <p>2. Independencia judicial: La independencia es una garantía constitucional para el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna norma de las contenidas en este reglamento puede interpretarse en forma que impida o restrinja ilegítimamente dicha garantía.</p> <p>3. Principio de legalidad: La actuación legítima y eficaz de un servidor o una servidora judicial no puede ser empleada para justificar una evaluación negativa del desempeño. El deber de obediencia debida no justifica la trasgresión del principio de</p> | <p>Artículo 4: Principios. El S.I.E.D. se regirá por los siguientes principios:</p> <p>1. Flexibilidad: debe ser flexible y adaptable a los diferentes ámbitos institucionales, así como a los diversos puestos que los integran y las condiciones en que se ofrece el servicio.</p> <p>2. Independencia judicial: la independencia es una garantía constitucional para el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna norma de las contenidas en este reglamento puede interpretarse en forma que impida o restrinja ilegítimamente dicha garantía.</p> <p>3. Principio de legalidad: la actuación legítima y eficaz de un servidor o una servidora judicial no puede ser empleada para justificar una evaluación negativa del desempeño.</p> <p>4. Instrumentalidad: es un sistema de información estructurado que busca generar insumos para la toma</p> | <p>Se propone:</p> <p>a) Eliminar la palabra “S.I.E.D.” en cada uno de los incisos.</p> <p>b) En el inciso 3, eliminar la oración “<i>El deber de obediencia debida no justifica la trasgresión del principio de legalidad</i>”, por cuanto toda persona servidora judicial debe actuar conforme al principio de legalidad, por lo tanto, sus actuaciones deben estar conformes a nuestro ordenamiento jurídico, mismo que regula el deber de obediencia.</p> <p>c) En relación con el principio de “instrumentalidad” es importante señalar en la Exposición de Motivos que se de del reglamento en general, es importante anotar que el S.I.E.D. no puede ser utilizado para otros fines que no sea el generar insumos y la retroalimentación que permitan acciones concretas de mejora en el personal que integra la institución. Aunado a ello, se debe tener presente que existen otros controles en nuestro ordenamiento jurídico que velan por el buen desempeño, entre los cuales se puede citar:</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>legalidad.</p> <p>4. Instrumentalidad: el S.I.E.D. es un sistema de información estructurado que busca generar insumos para la toma de decisiones en procura de una gestión de calidad en el servicio, así como la retroalimentación institucional con el objetivo de promover acciones concretas de mejora.</p> <p>5. Objetividad y no discriminación: El S.I.E.D. se basa en criterios objetivos de evaluación, que garanticen un trato justo y equitativo en condiciones de trabajo análogas, así como en las políticas institucionales vigentes en el Poder Judicial.</p> <p>6. Transparencia: Los diagnósticos y las metodologías del sistema de evaluación, los parámetros con que se medirá el desempeño, las consecuencias de la evaluación y la organización del sistema serán de conocimiento de las personas a ser evaluadas, con anterioridad a su aplicación. La implementación del</p> | <p>de decisiones en procura de una gestión de calidad en el servicio, así como la retroalimentación institucional con el objetivo de promover acciones concretas de mejora.</p> <p>5. Objetividad y no discriminación: se basa en criterios objetivos de evaluación, que garanticen un trato justo y equitativo en condiciones de trabajo análogas, así como en las políticas institucionales vigentes en el Poder Judicial.</p> <p>6. Transparencia: Los diagnósticos y las metodologías del sistema de evaluación, los parámetros con que se medirá el desempeño, los efectos de los resultados de la evaluación y la organización del sistema serán de conocimiento de las personas a ser evaluadas, con anterioridad a su aplicación. La implementación del sistema de evaluación del desempeño se regirá por las normas atinentes al derecho a la protección de datos personales de quienes sean objeto de evaluación.</p> | <p>“Ley General de Control Interno”.</p> <p>d) En el inciso 6, cambiar la frase “<i>las consecuencias de la evaluación</i>” por “<i>los efectos de los resultados de la evaluación</i>”, con el fin de que este resulte conforme a lo dispuesto en el artículo 11 titulado: “<i>Efectos de los resultados</i>”.</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| <p>sistema de evaluación del desempeño se regirá por las normas atinentes al derecho a la protección de datos personales de quienes sean objeto de evaluación.</p> | | |
| <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p> | | <p>Se propone retomar los “Capítulos” sugeridos en el proyecto propuesto por la Comisión, toda vez que estos le dan más orden al texto y facilitan su lectura.</p> |
| <p>Artículo 5: Órganos judiciales involucrados en el S.I.E.D.</p> <p>Los Órganos Judiciales que intervienen en el S.I.E.D. son:</p> <p>1. El Consejo de Personal será el órgano rector de la evaluación de las servidoras y los servidores judiciales, con excepción del sector jurisdiccional. Además de las otras funciones que le asigne este reglamento, aprobará las respectivas matrices de evaluación.</p> <p>2. El Consejo de la Judicatura será el órgano rector y responsable de la evaluación del desempeño de las magistradas y los magistrados, los jueces y las juezas, letrados y letradas. Además de las otras funciones que le asigne este</p> | <p>Artículo 5: Órganos judiciales involucrados en el S.I.E.D.</p> <p>Los Órganos Judiciales que intervienen en el S.I.E.D. son:</p> <p>1. El Consejo de Personal será el órgano rector de la evaluación de las servidoras y los servidores judiciales, con excepción de las funcionarias y los funcionarios que administran justicia. Además de las otras funciones que le asigne este reglamento, aprobará las respectivas matrices de evaluación.</p> <p>2. El Consejo de la Judicatura será el órgano rector y responsable de la evaluación del desempeño de las funcionarias y los funcionarios que administran justicia. Además de las otras funciones que le asigne este reglamento,</p> | <p>Se propone:</p> <p>a) En el apartado 1 cambiar “del sector jurisdiccional” por “<i>las funcionarias y los funcionarios que administran justicia</i>”.</p> <p>b) En el apartado 2 eliminar “<i>las magistradas y los magistrados</i>” por que quienes ostentan dichos cargos son evaluados y rinden cuentas ante la Asamblea Legislativa por así disponerlo nuestro ordenamiento jurídico. De igual manera eliminar “<i>letrados y letradas</i>” quienes deben ser incorporados al sistema de evaluación diseñado para el personal administrativo.</p> <p>c) Incorporar en el apartado 4 quién es el encargado de evaluar en los despachos judiciales al personal administrativo.</p> <p>d) Eliminar la palabra “Dirección” en los apartados 5</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>reglamento, aprobará las respectivas matrices de evaluación.</p> <p>3. En el caso del Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial y la Defensa Pública, la responsabilidad por la aplicación del S.I.E.D.. corresponderá a las jerarquías de cada programa. No obstante, la evaluación de cada servidor será realizada por la jefatura inmediata, según la estructura organizativa formal de cada oficina.</p> <p>4. Con respecto al sector administrativo, la responsabilidad por la aplicación compete a quien ejerza la función de jerarca de cada dirección. No obstante, la evaluación de cada servidor y servidora será realizada por la jefatura inmediata, según la estructura organizativa formal de cada oficina.</p> <p>5. La Dirección de Gestión Humana, por medio del Subproceso de Evaluación del Desempeño, tiene a su cargo la administración del S.I.E.D.</p> <p>6. La Dirección de</p> | <p>aprobará las respectivas matrices de evaluación.</p> <p>3. En el caso del Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial y la Defensa Pública, la responsabilidad por la aplicación del S.I.E.D.. corresponderá a las jerarquías de cada programa. No obstante, la evaluación de cada servidor será realizada por la jefatura inmediata, según la estructura organizativa formal de cada oficina.</p> <p>4. Con respecto al sector administrativo, la responsabilidad por la aplicación compete a quien ejerza la función de jerarca de cada dirección. No obstante, la evaluación de cada servidor y servidora será realizada por la jefatura inmediata, según la estructura organizativa formal de cada oficina.</p> <p>En los despachos judiciales corresponde al Juez (a) Coordinador (a), o bien, al Juez (a) que ejerza la jefatura del despacho evaluar al personal administrativo a su cargo.</p> <p>5. Gestión Humana, por medio</p> | <p>y 6 por no existir al día de hoy esa designación formalmente.</p> <p>e) Aclarar que se entiende por “administración” en el apartado 5.</p> <p>f) Cambiar en el apartado 6 la palabra “definición” por “elaboración”, toda vez que los parámetros deberían ser sometidos a aprobación y divulgados antes de ser aplicados.</p> <p>g) Eliminar en el apartado 8 la frase “<i>procurando siempre el crecimiento de las personas evaluadas en sus tres plenitudes: laboral, ciudadana y humana.</i>”</p> |
|---|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| <p>Planificación coadyuvará con los órganos rectores del S.I.E.D. en la definición de los parámetros de desempeño.</p> <p>7. La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación tiene a su cargo la creación y mantenimiento de los sistemas informáticos establecidos para aplicar el S.I.E.D.</p> <p>8. La Escuela Judicial y las unidades de capacitación, según sus respectivas competencias, tienen a su cargo la elaboración, diseño y administración de los planes de formación o capacitación necesarios para mejorar el desempeño de las servidoras y los servidores judiciales. Para ello considerará, al elaborar sus planes académicos, los resultados obtenidos por los procesos de evaluación del desempeño, procurando siempre el crecimiento de las personas evaluadas en sus tres plenitudes: laboral, ciudadana y humana.</p> <p>9. Las demás oficinas y dependencias judiciales</p> | <p>del Subproceso de Evaluación del Desempeño, tiene a su cargo el desarrollo de las acciones administrativas necesarias para el funcionamiento del S.I.E.D.</p> <p>6. La Dirección de Planificación coadyuvará con los órganos rectores del S.I.E.D. en la elaboración de los parámetros de desempeño.</p> <p>7. La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación tiene a su cargo la creación y mantenimiento de los sistemas informáticos establecidos para aplicar el S.I.E.D.</p> <p>8. La Escuela Judicial y las unidades de capacitación, según sus respectivas competencias, tienen a su cargo la elaboración, diseño y administración de los planes de formación o capacitación necesarios para mejorar el desempeño de las servidoras y los servidores judiciales. Para ello considerará, al elaborar sus planes académicos, los resultados obtenidos por los procesos de evaluación del desempeño, procurando siempre el crecimiento de las</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|---|---|--|
| <p>colaborarán, en el marco de sus competencias, para el logro efectivo de los objetivos que orientan el S.I.E.D.</p> | <p>personas evaluadas en sus tres plenitudes: laboral, ciudadana y humana.</p> <p>Las demás oficinas y dependencias judiciales colaborarán, en el marco de sus competencias, para el logro efectivo de los objetivos que orientan el S.I.E.D.</p> | |
| <p>Artículo 6: Período de evaluación.</p> <p>El Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño valora el comportamiento laboral de los servidores y las servidoras judiciales durante un período no menor a un año. El plazo de evaluación y las fechas de aplicación serán definidos por los órganos rectores.</p> | <p>Artículo 6: Período de evaluación.</p> <p>El plazo de evaluación no será menor a un año y las fechas de aplicación serán definidas por los órganos rectores.</p> | <p>Se propone cambiar la redacción de forma que el título del artículo y son contenidos sean más concordantes.</p> |
| <p>Artículo 7: Personas sujetas a evaluación. Serán sometidos al S.I.E.D las personas, en propiedad o en forma interina, que hayan laborado para el Poder Judicial al menos por seis meses, consecutivos o no, durante el período que se está evaluando,.</p> <p>En caso de que una persona haya laborado en varias oficinas durante el período de</p> | | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>evaluación, esta se efectuará en la que haya sido nombrada por más tiempo, siempre que ese período sea igual o mayor a tres meses. Si los períodos más extensos tienen la misma duración, se evaluará el desempeño del lapso más reciente.</p> <p>Las personas a quienes se les haya otorgado un permiso con goce de salario para atender proyectos de interés institucional, desempeñados en el Poder Judicial, serán evaluadas, si procede de conformidad con los dos párrafos anteriores, por la jefatura de la dirección de la que dependa dicho proyecto.</p> | | |
| <p>CAPÍTULO III</p> <p>APLICACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p> | | |
| <p>Artículo 8: Comunicación de aplicación.</p> <p>La Dirección de Gestión Humana, de acuerdo con sus competencias definidas en este reglamento, comunicará a la población judicial, a través de medios idóneos, en forma transparente y oportuna, el inicio del proceso de evaluación del desempeño, las condiciones y el</p> | <p>Artículo 8: Comunicación de aplicación. Gestión Humana, de acuerdo con sus competencias definidas en este reglamento, comunicará a la población judicial, a través de medios idóneos, en forma transparente y oportuna, el inicio del proceso de evaluación del desempeño, las condiciones y el procedimiento que se emplearán, así como</p> | <p>Se propone eliminar la palabra “Dirección” por las razones expuestas en el artículo 5.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>procedimiento que se emplearán, así como cualquier otra información que se considere pertinente.</p> | <p>cualquier otra información que se considere pertinente.</p> | |
| <p>Artículo 9: Aplicación del S.I.E.D.</p> <p>Durante el período de aplicación de la evaluación del desempeño, las servidoras y los servidores judiciales deberán registrar en los sistemas institucionales o en otros medios idóneos, cuando corresponda, la información que se requiera para el S.I.E.D.</p> | <p>Artículo 9: <i>Obligación de registrar la información.</i></p> <p>Durante el período de aplicación de la evaluación del desempeño, las servidoras y los servidores judiciales deberán registrar en los sistemas institucionales o en otros medios idóneos, la información que se requiera para el S.I.E.D. <i>según los lineamientos dictados por los órganos rectores.</i></p> | <p>Se propone cambiar el título del artículo y adaptar su contenido a este.</p> |
| <p>Artículo 10: Persona encargada de aplicar la evaluación.</p> <p>Para ejercer la competencia de evaluación regulada en el artículo 5 incisos c y d, las jefaturas de oficina deberán tener al menos 3 meses de laborar en el despacho respectivo. En caso de que no se complete este mínimo, el órgano rector definirá lo que corresponda, respetando siempre las disposiciones generales de este reglamento.</p> | <p>Artículo 10: Persona encargada de aplicar la evaluación.</p> <p>Para ejercer la competencia de evaluación regulada en el artículo 5 apartados 3 y 4, las jefaturas de oficina deberán tener al menos 3 meses de laborar en el despacho respectivo. En caso de que la jefatura no complete este mínimo, corresponde a la persona que estuvo más tiempo ejerciendo dicho cargo durante el período que se está evaluando; <i>siempre y cuando se encuentre prestando sus</i></p> | <p>Se propone definir quién es la persona encargada de aplicar la evaluación en caso de que quien ejerza la jefatura en ese momento no cuente con el mínimo requerido en el presente numeral y no dejarlo a criterio de los órganos rectores. Y hacer referencia a los casos no previstos en el presente reglamento.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>servicios en la institución, caso contrario, lo hará quien se encuentre ocupando el cargo en ese momento.</p> <p>En los casos no previstos en el presente reglamento, corresponde al órgano rector definir quién evalúa.</p> | |
| <p>Artículo 11: Resultados de la evaluación.</p> <p>Una vez finalizado el período de aplicación del S.I.E.D., el sistema generará los resultados correspondientes, los cuales les serán comunicados a las personas evaluadas, quienes podrán manifestar su conformidad o impugnar el resultado en el plazo de cinco días.</p> | <p>Artículo 11: Resultados de la evaluación.</p> <p>Una vez finalizado el período de aplicación del S.I.E.D., el sistema generará los resultados correspondientes y deberá Gestión Humana comunicarlos a las personas evaluadas, quienes podrán manifestar su conformidad o impugnar el resultado en el plazo de cinco días hábiles; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del presente reglamento.</p> | <p>Se propone incorporar después de “<i>correspondientes</i>” la frase “y deberá Gestión Humana comunicarlos”.</p> <p>Asimismo se propone agregar la palabra “<i>hábiles</i>” al final del texto y vincular esta disposición con el artículo 15, toda vez que existe una relación directa entre ambos.</p> |
| <p>Artículo 12: Rangos de evaluación.</p> <p>Los resultados del S.I.E.D. se determinarán por niveles de desempeño de la siguiente manera: excelente, muy bueno, bueno, suficiente o deficiente, los cuales se determinarán a partir de los siguientes valores:</p> <p>1. Excelente: 95% o más.</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>2. Muy bueno: 90% a 94%</p> <p>3. Bueno: 80% a 89%</p> <p>4. Suficiente: 70% a 79%</p> <p>5. Deficiente: menos de 70%</p> | | |
| <p>Artículo 13: Efectos de los resultados.</p> <p>Los niveles de desempeño correspondientes a los resultados de la evaluación generan los siguientes efectos en las personas evaluadas:</p> <p>a) Excelente y muy bueno:</p> <p>Aquellas personas que obtengan como resultado el nivel "excelente" o "muy bueno" tendrán prioridad para la obtención de los siguientes beneficios: la adjudicación de becas, designación en actividades de formación y capacitación superior, fungir como docentes de la Escuela Judicial, para integrar Tribunales Evaluadores, participar en Comisiones.</p> <p>Adicionalmente, aquellas personas que se ubiquen en el rango de Excelente al menos por tres períodos consecutivos, tendrán otros incentivos como: un diploma</p> | <p>Artículo 13: Efectos de los resultados.</p> <p>Los niveles de desempeño correspondientes a los resultados de la evaluación generan los siguientes efectos en las personas evaluadas:</p> <p>a) Excelente y muy bueno:</p> <p>Aquellas personas que obtengan como resultado el nivel "excelente" o "muy bueno" tendrán prioridad para la obtención de los siguientes beneficios: la adjudicación de becas, designación en actividades de formación y capacitación superior, fungir como docentes de la Escuela Judicial, para integrar Tribunales Evaluadores, participar en Comisiones.</p> <p>Adicionalmente, aquellas personas que se ubiquen en el rango de Excelente al menos por tres períodos consecutivos, tendrán otros incentivos como: un diploma o certificado por mérito y el ser tomados</p> | <p>Se propone eliminar en el apartado a) la frase "nominación para los reconocimientos que otorga el Poder Judicial", por cuanto existe una normativa específica que regula el tema.</p> <p>De igual manera se propone incorporar la categoría "Suficiente" en la "Deficiente" para que quienes se ubiquen en ellas sean tomados en consideración para planes de mejora; razón por la cual se cambia la redacción de dicho apartado.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>o certificado por mérito, para el desarrollo de investigaciones de interés institucional.</p> <p>para el desarrollo de investigaciones de interés institucional.</p> <p>b) Deficiente Las personas que obtengan un "deficiente" deberán aprobar un plan de mejora, establecido por su jefatura inmediata. En el caso de quienes administran justicia, el plan será aprobado por el Consejo de la Judicatura.</p> <p>Si una persona obtiene un "deficiente" durante 2 períodos consecutivos, se remitirá esta situación a conocimiento del Tribunal de la Inspección Judicial para que proceda según corresponda.</p> | <p>para el desarrollo de investigaciones de interés institucional.</p> <p>b) Suficiente y Deficiente Las personas que obtengan como resultado el nivel "suficiente" o "deficiente" deberán ser tomados en consideración por las jefaturas inmediatas para recibir las capacitaciones y cursos que existan a lo interno de la institución que les permitan mejorar en aquellas áreas que requieren ser reforzadas.</p> | |
| <p>Artículo 14: Inclusión de datos en nóminas para nombramientos.</p> <p>En las nóminas para la selección de personal, se incluirán las evaluaciones obtenidas por cada persona en los últimos dos períodos.</p> | | |
| <p>CAPÍTULO IV RECURSOS</p> | | |
| <p>Artículo 15: Impugnación del</p> | <p>Artículo 15: Impugnación del</p> | <p>Se propone: a) Agregar la palabra</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>resultado.</p> <p>Si la persona evaluada no estuviere de acuerdo con el resultado obtenido, podrá presentar recurso de revocatoria dentro de cinco días, ante la jefatura que efectuó la evaluación. El recurso será resuelto en un plazo máximo de 15 días a partir de la presentación. Contra esta resolución cabrá recurso de apelación ante la jefatura inmediata de quien evaluó, para lo cual se aplicarán los mismos plazos establecidos en este artículo. Estos plazos tendrán el carácter de ordenatorios.</p> <p>En el caso de las personas que administran justicia, se podrá interponer recurso de reconsideración ante al Consejo de la Judicatura, en los mismos plazos definidos en el párrafo anterior.</p> | <p>resultado.</p> <p>Si la persona evaluada no estuviere de acuerdo con el resultado obtenido, podrá presentar recurso de revocatoria dentro de cinco días hábiles, ante la jefatura que efectuó la evaluación. El recurso será resuelto en un plazo máximo de quince días hábiles a partir de la presentación. Contra esta resolución cabrá recurso de apelación ante la jefatura inmediata de quien evaluó, para lo cual se aplicarán los mismos plazos establecidos en este artículo.</p> <p>En el caso de las personas que administran justicia, se podrá interponer recurso de revocatoria ante al Consejo de la Judicatura y contra la resolución dictada por este órgano colegiados se pondrá interponer recurso de revocatoria ante el órgano que lo nombró, sea Corte Plena o el Consejo Superior, según corresponda. En estos casos rigen los mismos plazos definidos en el párrafo anterior.</p> | <p>“hábiles” después de la palabra “días”.</p> <p>b) Eliminar la oración: “<i>Estos plazos tendrán el carácter de ordenatorios.</i>”</p> <p>c) Incorporar una segunda instancia a las personas que administran justicia.</p> |
|---|--|--|

| | | |
|---|--|--|
| <p>Artículo 16: Comunicación final.</p> <p>Los resultados de los recursos que se interpongan, deberán ser comunicados a la persona interesada y al Subproceso de Evaluación del Desempeño.</p> | | |
| <p>CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES</p> | | |
| | <p>Artículo 17: Régimen disciplinario.</p> <p>Independientemente de los resultados obtenidos por el o la servidora judicial en el S.I.E.D., las jefaturas tienen la obligación de aplicar el régimen disciplinario cuando así lo consideren pertinente, según las disposiciones normativas que para esos efectos se encuentran vigentes dentro de la institución.</p> | <p>Se propone incorporar el presente numeral, toda vez que se considera importante resaltar la potestad disciplinaria que tienen las personas que ocupan cargos de jefaturas sobre el personal administrativo que tienen a su cargo, en los casos en que la misma deba ser ejercida.</p> |
| <p>Artículo 17: Base de datos.</p> <p>Los resultados del S.I.E.D. obtenidos por cada persona serán enviados al expediente electrónico que para los efectos lleva la Dirección de Gestión Humana. Asimismo, el Subproceso de Evaluación del Desempeño almacenará dichos resultados.</p> | <p>Artículo 18: Base de datos.</p> <p>Los resultados del S.I.E.D. obtenidos por cada persona serán enviados al expediente electrónico que para los efectos lleva la Dirección de Gestión Humana. Asimismo, el Subproceso de Evaluación del Desempeño almacenará dichos resultados en estricto apego al deber de confidencialidad contemplado en la Ley de</p> | <p>Se propone hacer referencia a la confidencialidad de la base de datos, en atención a lo dispuesto en la Ley n° 8968, Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales.</p> <p>La numeración varía por incorporación del artículo 17 propuesto.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales. | |
| <p>Artículo 18: Creación del Subproceso de Evaluación del Desempeño.</p> <p>Se crea, dentro de la Dirección de Gestión Humana, el Subproceso de Evaluación del Desempeño.</p> <p>La Corte Plena deberá reservar en el presupuesto anual las partidas necesarias a fin de dar contenido económico al desarrollo del S.I.E.D., así como cualquier otra inversión que deba cubrirse.</p> | <p>Artículo 19: Creación del Subproceso de Evaluación del Desempeño.</p> <p>Se crea, dentro de la Dirección de Gestión Humana, el Subproceso de Evaluación del Desempeño.</p> <p>La Corte Plena deberá reservar en el presupuesto anual las partidas necesarias a fin de dar contenido económico al desarrollo del S.I.E.D., así como cualquier otra inversión que deba cubrirse.</p> | La numeración varía por la incorporación del artículo 17 propuesto. |
| | <p>Transitorio único:</p> <p>La aplicación de los efectos establecidos en el artículo 13 y 14 de este Reglamento regirá a partir de los dos años posteriores al inicio de su implementación.</p> | Se proponer trasladar el “ <i>Transitorio</i> ” antes del último artículo por técnica legislativa. |
| <p>Artículo 19: Vigencia.</p> <p>Rige a partir de su publicación.</p> | <p>Artículo 20: Vigencia.</p> <p>Rige a partir de su publicación.</p> | La numeración varía por la incorporación del artículo 17 propuesto. |

Se levanta la sesión a las 11:30 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario