

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 04-2019

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las 8:30 horas del 02 de abril del dos mil diecinueve, con asistencia del Mag. Román Solís Zelaya quien preside, Dr. José Rodolfo León Díaz, Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Directora a.i. de Gestión Humana. El Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez se excusa por no asistir, por cuanto debe atender asuntos propios de su cargo.

ARTÍCULO I

A solicitud de la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Directora a.i. de Gestión Humana, y a fin de aclarar el procedimiento en el tema de reasignaciones y delimitar cuál va ser la forma de trabajo en adelante sobre este tema, se invita al Lic. Carlos Lizano Alfaro, Coordinador de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales para que exponga el tema presupuestario relacionado con las reasignaciones.

El Lic. Lizano Alfaro, expuso los hechos cronológicos de cómo se gestiona la formulación del presupuesto ante el Ministerio de Hacienda, el cual se presenta con año y medio de anticipación a la aprobación correspondiente y el impacto de ejecución de este al aprobarse reasignaciones y ser tramitadas sobre la ejecución normal.

Además, manifiesta el señor Lizano Alfaro, que todo lo que gestione y apruebe el Consejo Superior sobre el tema de reasignaciones, tendrá repercusiones en

el presupuesto actual para efectos de ejecución inmediatas y futuras, ya que los cambios afectarán la planilla del 2020 en adelante.

*Una vez analizado y discutido el tema expuesto, **se acuerda:** que el Mag. Solís Zelaya, coordine reunión en el Msc. Róger Mata Brenes, Director del Despacho de la Presidencia, para que junto con la Dirección de Planificación y el Consejo de Personal se analice el tema de las reasignaciones.*

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer la gestión presentada por la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa de la Sección de Evaluación del Desempeño, la cual indica:

“En atención a lo establecido en el Estatuto de Servicio Judicial, en sus artículos 11 y 12, inciso a), me permito presentar la siguiente gestión:

1. Que desde julio del año 2015, se me asignó como Jefatura responsable para trabajar en la implementación de la evaluación del desempeño en la institución, de conformidad con el modelo de gestión de personas por competencias, que la Dirección de Gestión Humana, venía desarrollando. Adjunto minuta donde consta mi traslado para la implementación de evaluación del desempeño en la institución.

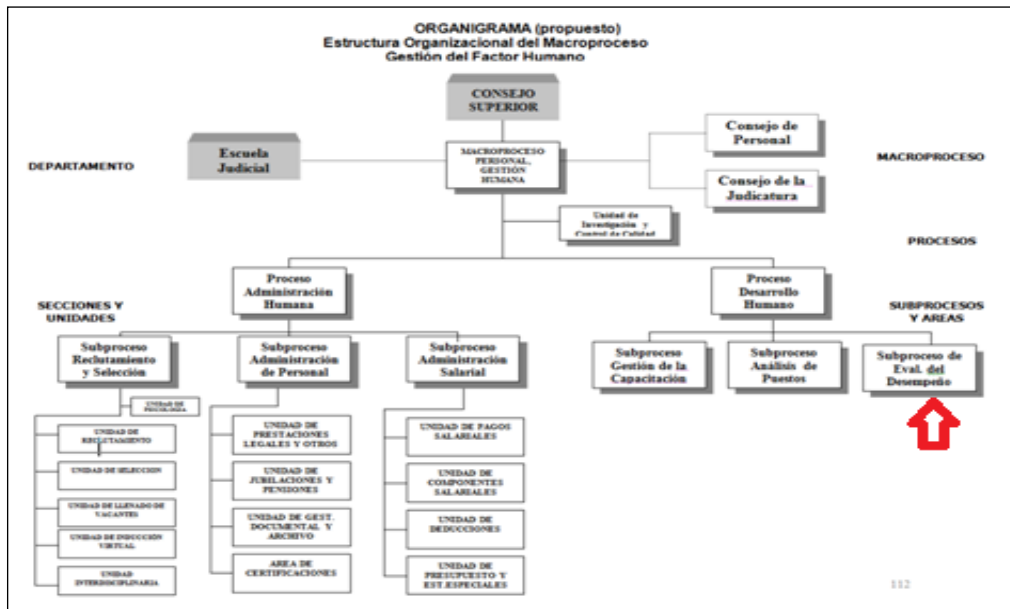


Minuta integración
de equipos GD Julio

2. Que a partir de la asignación como responsable de dicha implementación, me asignaron personas a cargo, activos de la institución y recursos presupuestarios para gestionar capacitaciones, adquisiciones de bienes y servicios y la aprobación de viáticos para el personal a cargo.
3. Que dicha implementación había sido designada por la Dirección de Planificación, como un proyecto de interés institucional, y por tanto se cumplió con la elaboración del acta constitutiva y la remisión de los informes y justificaciones sobre el estado de mismo, de manera ordinaria, situación que se mantiene a la fecha.

4. Igualmente, respecto a la labor realizada y los incidentes presentados, se ha comunicado a los entes rectores, según consta en el último oficio, remitido a este Consejo, oficio GD-175-2018.
5. Que mediante estudio de la Dirección de Planificación, se aprobó la estructura formal del Subproceso de Gestión del Desempeño dentro de la Subdirección de Desarrollo Humano de la Dirección de Gestión Humana, en sesión número 04-2018, artículo LV, del Consejo Superior, celebrada el 28 de enero de 2018; incluyendo dentro de las recomendaciones el estudio de la plaza que ocupo actualmente, número 47572, para que se determine si el puesto de Jefa Administrativa 3, está en una categoría salarial acorde a sus funciones (recomendación 5.4); agregando, por quien suscribe, que se considere la estructura orgánica funcional de la Dirección de Gestión Humana como insumo fundamental para el estudio correspondiente, tal como se indica en el organigrama y la Tabla N°1 “Tipos de Puestos existentes en la Dirección de Gestión Humana, según unidad organizacional a la que están adscritos”, donde se observa a nivel de jefaturas que solamente el puesto de la suscrita mantiene una categoría diferente.

ESTRUCTURA PROPUESTA Y APROBADA MEDIANTE INFORME 019-DO-2007



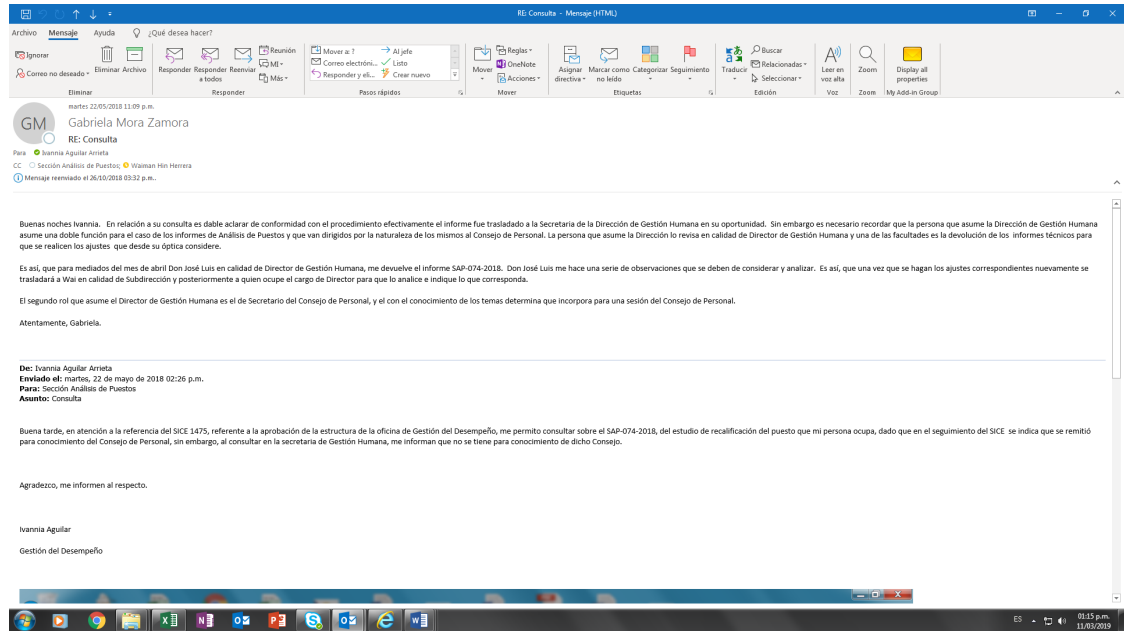
Tipo de puesto	DIRECCION Y SUDDIRECCION	ADMINISTRAC. DE LA CARRERA JUDICIAL	ADMINISTRAC. DE PERSONAL	ADMINISTRAC. SALARIAL	GESTION DE LA CAPACITACION	RECLUTAMIENTO Y SELECCION	ANALISIS DE PUESTOS	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	AMBIENTE LABORAL	SERVICIO DE SALUD	SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL
Proceso y Subproceso	DIRECCION Y SUDDIRECCION	ADMINISTRAC. DE LA CARRERA JUDICIAL	ADMINISTRAC. DE PERSONAL	ADMINISTRAC. SALARIAL	GESTION DE LA CAPACITACION	RECLUTAMIENTO Y SELECCION	ANALISIS DE PUESTOS	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	AMBIENTE LABORAL	SERVICIO DE SALUD	SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL

Jefa (e) Adtvo. 3								✓			
Jefa (e) Adtvo. 4		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓

Fuente: Oficio 698-18 de la Secretaría de la Corte.

Con respecto al tema de la estructura, resulta oportuno indicar que desde el año 2002, el Consejo Superior, en sesión del 17 de octubre, artículo LXXXI, Con ocasión de la consultoría contratada con recursos del Proyecto Corte – BID, para el fortalecimiento de los Departamentos de Financiero Contable, Proveeduría y Personal había aprobado la nueva estructura del entonces Departamento de Personal, donde consta la existencia de Evaluación del Desempeño, pero como en el año 2003, se decidió suspender, no se concretó como Sección de Gestión Humana.

- Debido a lo anterior, en mayo del año 2018, se consultó a la Sección de Análisis de Puestos, se adjunta la imagen de la consulta y la respuesta, donde refiere la existencia de un estudio que en su oportunidad no fue aprobado por el entonces Director de Gestión Humana, señor José Luis Bermúdez.



- Como he indicado, desde que asumí este cargo, he sido responsable de personal, de activos y recursos, del planeamiento y organización como otras jefaturas, así como el cumplimiento de la presentación de informes, de formular Planes Operativos, se participó en la definición de los Planes Estratégicos institucionales y el de la Dirección de Gestión Humana, así como el seguimiento de riesgos y autoevaluación del control interno, que todas las Jefaturas cumplen en igualdad de condiciones y responsabilidades.
- No obstante lo anterior, a la fecha, sea más de un año en que se acordó el estudio de la plaza que ocupo actualmente, no he sido objeto de entrevista por parte de la Sección de Análisis de Puestos y desconozco las razones por la cuales a la fecha no se ha presentado

formalmente el estudio del mismo, a pesar que en mayo del 2018, se había consignado la existencia del informe número SAP-074-2018, como consta en el correo referido en el punto 6., y hasta el pasado viernes 15 de marzo, se me remitió por correo el cuestionario por parte de la Sección de Análisis, a pesar que como señaló que había informe elaborado, considerando que en mi caso particular, lo que existe es una constatación de la situación que he venido desarrollando desde julio del 2015.

9. Finalmente, destacar que en sesión del Consejo Superior, número 10-19 del siete de febrero de 2019, artículo XLIII, se conoció el oficio 44-PLA-EV-2019, relacionado con el seguimiento de las recomendaciones contenidas en la propuesta de la estructura del desempeño de la Dirección de Gestión Humana, donde se acordó, en lo que resulta de interés, que la Dirección de Gestión Humana, específicamente la Jefatura de la Sección de Análisis de Puestos, realice el estudio que determine si el puesto de Jefa Administrativa 3, 47572, está en una categoría salarial acorde a sus funciones.

Como se observa de la situación descrita, a pesar de asumir con responsabilidad las funciones propias que exige el cargo que ocupó, en un área de trabajo, formalmente aprobada como Subproceso de la Dirección de Gestión Humana, salarialmente no he tenido el reconocimiento de éstas, motivo por el cual, solicito a este Consejo, interponga sus buenos oficios para instar a la instancia correspondiente, sea a la Sección de Análisis de Puestos, resolver de forma oportuna la gestión aprobada por el Consejo Superior, desde enero del año 2018.”

Se acordó: dejar para una próxima sesión el acuerdo definitivo de la gestión presentada por la señora Aguilar Arrieta.

Se declara acuerdo en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las diez horas y treinta minutos del dos de abril de dos mil diecinueve.

Mag. Román Solís Zelaya
Presidente Consejo Personal

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaría Consejo Personal