

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 04-2022**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del veintidós de febrero del dos mil veintidós, con asistencia de la Mag. Julia Valera Araya quien preside, Mag. Suplente Dra. Jessica Jiménez Ramírez (sustituye al Mag. Román Solís Zelaya quien se encuentra incapacitado), Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, Msc. Alejandra Rojas Calvo y la MBA. Roxana Arrieta Meléndez*

### **ARTÍCULO I**

*Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-SGD-109-2021 relacionado con relacionado con informe resultados evaluación desempeño 2020-2021 órganos rectores, el cual indica:*

“Con ocasión de la implementación del proceso de evaluación del desempeño en el Poder Judicial, durante el período 2020, nos permitimos remitir los resultados de la etapa de ejecución y cierre y algunas consideraciones para su conocimiento, considerando que mediante informe PJ-DGH-SGD-0111-2020, se les había informado el avance de las etapas anteriores de capacitación y planeación.

Como parte de los esfuerzos realizados por el Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Tecnología de la Información, se diseñó y aplicó en producción un módulo informático que permitió administrar la información del personal judicial que según la normativa vigente le correspondía ser objeto de evaluación de su desempeño laboral, así como custodiar las evidencias respectivas; y facilitó la comunicación entre las personas que tuvieron la responsabilidad de aplicar el proceso como persona u órgano evaluador. Del cual se extrajo los resultados que se presentan a continuación.

## Índice

|                                                                                                |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <i>SESION N° 04-2022</i> .....                                                                 | - 1 -  |
| <b>1. Generalidades</b> .....                                                                  | - 8 -  |
| <b>2. Análisis de resultados</b> .....                                                         | - 10 - |
| <b>2.1. Resultados generales de la población judicial</b> .....                                | - 10 - |
| <b>2.2. Resultados de los factores cuantitativo y cualitativo por plan de evaluación</b> ..... | - 16 - |
| <b>2.2.1. Factor cuantitativo-Rendimiento</b> .....                                            | - 17 - |
| 2.2.1.1. Plan Judicatura .....                                                                 | - 17 - |
| 2.2.1.2. Plan Judicatura Órgano Evaluador .....                                                | - 18 - |
| 2.2.1.3. Plan Técnico Jurisdiccional .....                                                     | - 19 - |
| 2.2.1.4. Plan Ministerio Público .....                                                         | - 19 - |
| 2.2.1.5. Plan Escalafón Policial .....                                                         | - 20 - |
| 2.2.1.6. Plan Apoyo Escalafón Policial .....                                                   | - 20 - |
| 2.2.1.7. Plan Defensa Pública .....                                                            | - 21 - |
| 2.2.1.8. Plan Abogado de Asistencia Social .....                                               | - 22 - |
| 2.2.1.9. Plan Estrato Gerencial con órgano evaluador .....                                     | - 22 - |
| 2.2.1.10. Plan Estrato Gerencial sin órgano evaluador .....                                    | - 23 - |
| 2.2.1.11. Plan Administrativo .....                                                            | - 23 - |
| 2.2.1.12. Plan Técnico Administrativo .....                                                    | - 24 - |
| 2.2.1.13. Plan Técnico Especializado .....                                                     | - 24 - |
| 2.2.1.14. Plan Apoyo Administrativo .....                                                      | - 25 - |
| 2.2.1.15. Plan Operativo .....                                                                 | - 26 - |
| <b>2.2.2. Factor cualitativo-Competencias</b> .....                                            | - 27 - |
| 2.2.2.1. Plan Judicatura .....                                                                 | - 28 - |
| 2.2.2.2. Plan Judicatura Órgano Evaluador .....                                                | - 29 - |
| 2.2.2.3. Plan Técnico Jurisdiccional .....                                                     | - 29 - |
| 2.2.2.4. Plan Ministerio Público .....                                                         | - 29 - |
| 2.2.2.5. Plan Escalafón Policial .....                                                         | - 30 - |
| 2.2.2.6. Plan Apoyo Escalafón Policial .....                                                   | - 30 - |
| 2.2.2.7. Plan Defensa Pública .....                                                            | - 30 - |
| 2.2.2.8. Plan Abogado de Asistencia Social .....                                               | - 31 - |
| 2.2.2.9. Plan Estrato Gerencial con órgano evaluador .....                                     | - 31 - |
| 2.2.2.10. Plan Estrato Gerencial sin órgano evaluador .....                                    | - 31 - |

|           |                                                                                  |        |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 2.2.2.11. | Plan Administrativo .....                                                        | - 32 - |
| 2.2.2.12. | Plan Técnico Administrativo.....                                                 | - 32 - |
| 2.2.2.13. | Plan Técnico Especializado .....                                                 | - 32 - |
| 2.2.2.14. | Plan Apoyo Administrativo .....                                                  | - 33 - |
| 2.2.2.15. | Plan Operativo .....                                                             | - 33 - |
| 2.2.3.    | Sobre las acciones de mejora identificadas.....                                  | - 35 - |
| 3.        | Otras situaciones de interés .....                                               | - 42 - |
| 3.1.      | Despachos y oficinas sin aplicar el proceso 2020.....                            | - 42 - |
| 3.2.      | Sobre el módulo informático .....                                                | - 45 - |
| 3.3.      | Sobre el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño .....      | - 45 - |
| 3.4.      | Limitaciones .....                                                               | - 45 - |
| 4.        | Conclusiones.....                                                                | - 46 - |
| 5.        | Acciones por desarrollar por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño ..... | - 51 - |
| 6.        | Recomendaciones para los órganos rectores .....                                  | - 51 - |
|           | Situación laboral del servidor:.....                                             | - 59 - |

Para el análisis de este caso se revisa la información existente en el **Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA)** y se determina que el servidor judicial ingresa a laborar al Poder Judicial de manera interina el **22 de abril del 2002** en el puesto de Investigador 1 de la Delegación Regional de Limón. Posteriormente a partir del 04 de noviembre de 2014, es ascendido como Oficial de Investigación. .- 59 -

El Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial, establece como requisitos obligatorios para el puesto de Oficial de Investigación, los siguientes:....- 59 -

Que revisados los atestados con los que cuenta el señor **Aguilar García**, en el expediente personal se tiene que, la condición académica es la siguiente:.....- 59 -

**Antecedentes de la Gestión:** ..... - 60 -

Con fecha **11 de febrero de 2021**, el señor **Aguilar García**, mediante correo electrónico consulta a la Unidad de Pagos sobre la cancelación del ascenso del **01 de enero al 31 de marzo de 2021**, en atención a la consulta se le indica al servidor judicial que el ascenso fue aplicado, pero, al no existir un estudio no se le cancela la Dedicación Exclusiva. ....- 60 -

En virtud de lo indicado por la Unidad de Pagos Salariales, el servidor judicial, direcciona la consulta a la Unidad de Componentes Salariales, misma que procede con el análisis de lo consultado e informa al señor **Aguilar García** lo siguiente:....- 60 -

Posteriormente, en atención a una nueva consulta del servidor, la Unidad de Componentes Salariales mediante correo del **12 de febrero de 2021**, le comunica: ...-

El **16 de febrero de 2021**, la Unidad de Pagos Salariales, le remite comunicación del oficio No. PJ-DGH-SAS-537-2021, en él se concluye lo siguiente: ..... - 61 -

**Normativa y otras disposiciones legales**..... - 61 -

La Corte Plena en sesión del primero de junio de 1987, artículo XXXVI, aprobó el **Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva**, del cual se traen artículos de interés a colación: ..... - 61 -

La Corte Plena en sesión **n° 11-2019, del 18 de marzo de 2019, artículo XIV**, aprueba el criterio legal n° DJ-824-2019, emitido por la Dirección Jurídica, en relación con la Ley del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y en lo que respecta al componente de Dedicación Exclusiva acordó lo siguiente: ..... - 62 -

Ley General de Administración Pública: ..... - 62 -

Dictamen C-033-2016 de la Procuraduría General de la República: ..... - 62 -

**Otras consideraciones:** ..... - 63 -

La dedicación exclusiva es un régimen de naturaleza contractual y es de carácter potestativa y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. .... - 63 -

El pago por la Dedicación Exclusiva no tiene como base de su otorgamiento la ley, sino que surge del acuerdo entre la administración y la persona servidora; esto quiere decir que el beneficio que puede ser consensuado o no por las partes, de modo que subsiste la relación de servicio con o sin ella, por ser un elemento diverso a las prestaciones esenciales que constituyen la contratación laboral. El contrato de dedicación exclusiva es de naturaleza **acesoria a la prestación del servicio de una persona trabajadora**, reviste carácter contractual bilateral y personalísimo. .- 63 -

La Prohibición es la restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta a las labores y las responsabilidades Públicas que se le han sido encomendadas. .... - 63 -

Asimismo, la prohibición es un régimen distinto al de la dedicación exclusiva y ambos son excluyentes entre sí. En el caso de la prohibición, debe recordarse que es legal por lo que aplica automáticamente y no está dentro de las facultades del funcionario solicitarla o renunciar a ella, ni tampoco puede la Administración otorgarla en forma discrecional. .... - 63 -

Según lo descrito, el reclamo principal del servidor obedece a las sumas de más, que se generarían una vez se aplique el cese de los periodos pagados de oficio, asimismo, diferencia del pago del componente de Dedicación Exclusiva con los porcentajes que establecen la Ley 9635, especialmente cuando el señor **Aguilar García** ya había percibido en su salario el rubro del **20% de Dedicación Exclusiva**, previo a la entrada en vigor de la Ley de Fortalecimientos de las Finanzas Públicas; no obstante, no podemos obviar que dicho pago se dio producto de un error material, y no del cumplimiento de las disposiciones que por ley se establecen, es decir, el servidor no presentó en tiempo y forma la solicitud correspondiente, lo que a su vez permite afirmar que el Consejo de Personal no aprobó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva y por lo tanto no existe un contrato de esta naturaleza a nombre del señor Aguilar. .... - 64 -

Anudado con lo anterior, a continuación se remite detalle de estos periodos por los cuales se están generando las sumas pagadas de más: ..... - 64 -

Resulta necesario mencionar que el señor Aguilar García señala no ve reflejado en los desgloses de planilla los pagos por concepto de dedicación exclusiva, sin embargo, se procede a aclarar que esto se da por cuanto la jefatura no ingresó en tiempo las propuestas de ascenso interino en el sistema de Proposición Electrónica de Nombramiento, generándose así la imposibilidad de visualizar en la consulta de planilla el desglose de todos los componentes salariales, en su lugar don Edgar únicamente podrá ver la diferencia cancelada entre el puesto de Investigador 2 y el de Oficial de Investigación. .... - 65 -

Es importante recalcar que con la entrada en vigor de la Ley No. 9635, si el requisito del puesto es bachiller en derecho, como es el caso, y la persona servidora judicial cuenta con la condición de ser Abogado o Abogada le corresponde devengar prohibición (15%), en lugar de dedicación exclusiva, esto según lo dispuesto en el oficio PJ-DGH-533-2019, aprobado por el Consejo de Personal en sesión N° 19-2019, del 03 de diciembre de 2019, artículo I. .... - 65 -

Así las cosas, según lo expuesto por el señor **Edgar Mauricio Aguilar García**, siendo que actualmente se encuentra debidamente incorporado al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, es que a partir del **02 de febrero de 2021, le corresponde devengar la Prohibición Bachiller 15% Ley No. 9635, en lugar de dedicación exclusiva.** ..... - 65 -

**Recomendación:**..... - 65 -

## **Gráficos**

|                                                                                                                                                           |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <a href="#"><u>Gráfico N°1: Cantidad de personas notificadas y evaluadas durante el período 2020</u></a> .....                                            | - 10 - |
| <a href="#"><u>Gráfico N° 2: Cantidad de personas evaluadas y evaluadoras participantes en la Evaluación del Desempeño, Poder Judicial 2020</u></a> ..... | - 12 - |
| <a href="#"><u>Gráfico N° 3: Cantidad de evaluaciones de desempeño aprobadas, Poder Judicial 2020</u></a> .....                                           | - 13 - |
| <a href="#"><u>Gráfico N°4: Cantidad de evaluaciones impugnadas, Poder Judicial 2020</u></a> .....                                                        | - 13 - |
| <a href="#"><u>Gráfico N°5: Cantidad de evaluaciones finalizadas, Poder Judicial 2020</u></a> .....                                                       | - 14 - |
| <a href="#"><u>Gráfico N° 6 Resultados del Factor Rendimiento por plan de evaluación, Poder Judicial 2020</u></a> ....                                    | 27 -   |
| <a href="#"><u>Gráfico N° 7 Resultados Generales del Factor Competencial por tipo de competencial, Poder Judicial 2020</u></a> .....                      | - 28 - |
| <a href="#"><u>Gráfico N° 8: Cantidad de Acciones de Mejora registradas por Plan de Evaluación, Poder Judicial 2020</u></a> .....                         | - 37 - |
| <a href="#"><u>Gráfico N° 9: Cantidad de Acciones de Mejora registradas por plan de evaluación y por tipo de acción, Poder Judicial 2020</u></a> .....    | - 38 - |
| <a href="#"><u>Gráfico N° 10: Cantidad de Acciones de Mejora registradas por competencia, Poder Judicial 2020</u></a> .....                               | - 39 - |
| <a href="#"><u>Gráfico N° 11: Cantidad de Acciones de mejora institucional registradas por unidad gestora, Poder Judicial 2020</u></a> .....              | - 39 - |

## **Imágenes**

|                                                                                              |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <a href="#"><u>Imagen 1: Programación del período de evaluación 2020</u></a> .....           | - 8 -  |
| <a href="#"><u>Imagen 2: Cantidad de Clases de puestos por Grupo Ocupacional</u></a> .....   | - 9 -  |
| <a href="#"><u>Imagen 3: Distribución porcentual de los factores de evaluación</u></a> ..... | - 16 - |

## 1. Generalidades

El proceso de Evaluación del Desempeño por competencias en el Poder Judicial, se basó en un enfoque que se centra en la persona como el principal recurso competitivo de la organización y que, por lo tanto, es necesario optimizar mediante una verdadera sinergia entre los distintos actores que intervienen en este proceso, para lograr potenciar la prestación de los servicios públicos, con personal debidamente capacitado y conocedor del aporte que debe realizar con su desempeño en los objetivos de las unidades de trabajo donde se encuentra destacado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, para este período 2020, se realizó un único período de evaluación de seis meses, según la siguiente programación (disposición transitoria).



Imagen 1: Programación del período de evaluación 2020

Debe considerarse que, por situaciones generadas en el módulo informático, así como que solamente un 30% de la población había realizado al finalizar el mes de enero de 2021 las evaluaciones de cierre, se extendió la etapa hasta el 26 de febrero de 2021, según comunicado realizado a la población judicial, mediante Aviso N° 03-2021, igualmente algunas oficinas y despachos requirieron más tiempo debido al tamaño de los equipos de trabajo a su cargo.

Para efectos del análisis de la información, considerando que el Poder Judicial cuenta con más de 400 clases de puestos distribuidas en los distintos ámbitos, se diseñaron planes de evaluación que comprendieron las clases de puestos según el grupo ocupacional que se tienen aprobados, siendo estos:

| GRUPO OCUPACIONAL                        | CLASES DE PUESTOS |
|------------------------------------------|-------------------|
| Apoyo Administrativo                     | 26                |
| Apoyo Escalafón Policial                 | 1                 |
| Escalafón Policial                       | 34                |
| Estrato Gerencial                        | 22                |
| Jefaturas, coordinadores y profesionales | 203               |
| Jueces, Fiscales y Defensores Públicos   | 44                |
| Operativo                                | 15                |
| Técnico Administrativo                   | 23                |
| Técnico Especializado                    | 30                |
| Técnico Jurisdiccional                   | 10                |
| <b>Total</b>                             | <b>408</b>        |

*Imagen 2: Cantidad de Clases de puestos por Grupo Ocupacional*

Adicional a los grupos ocupacionales, se realizaron algunas consideraciones:

- ✓ Para el grupo ocupacional que integra los cargos de Judicatura, Fiscales y Defensores, se realizaron planes de manera separada para ver los resultados por cada ámbito.
- ✓ Plan Judicatura Órgano Evaluador 2020, mismo que integró a todas aquellas personas juzgadoras coordinadoras, donde su evaluación será determinada por los Consejos de Jueces.
- ✓ Plan Abogado de Asistencia Social 2020, este integró a los puestos de defensores en materia laboral, dado que en su oportunidad la clase de puesto “Abogado de Asistencia Social” no se encontraba vinculada a la clase angosta respectiva dentro del módulo de Análisis de Puestos.
- ✓ Plan Casos Especiales y Plan G.O sin asignar: La condición de casos especiales se determinó para asociar aquellos puestos que en el sistema informático no contaban con clase angosta, o bien porque el puesto no contaba dentro del manual de puestos con perfil por competencias.
- ✓ Plan Estrato Gerencial 2020 (con órgano evaluador), integró a los puestos del estrato gerencial que fueron evaluados por el Consejo Superior y la Corte Plena.

Por otra parte, debe indicarse que el Subproceso de Gestión del Desempeño, tuvo a cargo el desarrollo de talleres y atención individualizada para orientar a las personas evaluadoras durante el período de evaluación del desempeño, según se había

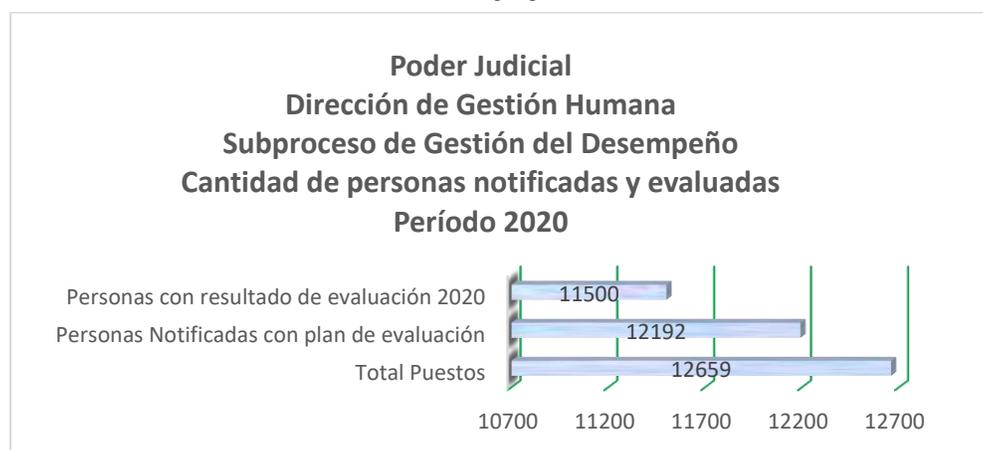
comunicado en el informe del mes de noviembre, PJ-DGH-SGD-0111-2020 y que correspondió a la etapa denominada **Etapa de Sensibilización y formación sobre metodología de evaluación**, y que tenía como objetivo general, facilitar la comprensión del sistema integrado de evaluación del desempeño por competencias (SIED) desde una perspectiva sistémica, que contribuya al desarrollo de actitudes que favorezcan una participación activa y corresponsable de las personas trabajadoras, esto considerando que el Poder Judicial, desde el año 2003 había suspendido la aplicación de este proceso y por tanto, nos enfrentamos al riesgo de una “escasa cultura de evaluación del desempeño y rendición de cuentas.

## 2. Análisis de resultados

### 2.1. Resultados generales de la población judicial

En consideración de los resultados presentados en el informe PJ-DGH-SGD-0111-2020, se había determinado que un 97% de la población había sido debidamente notificadas con un plan de metas de desempeño, durante la etapa de planeación, que implicaron 12.192 personas notificadas, sin embargo, una vez concluida la etapa de ejecución y cierre del período, se determinó que solamente 11.500 personas obtuvieron un resultado sea, parcial o final de su desempeño, sea que del total de puestos vigentes durante el período, el 91% fue debidamente evaluado. Esta situación producto de la rotación de puestos en algunos ámbitos, como consecuencia de la emergencia nacional que generó personal incapacitado durante el período en que se tenía que aplicar la evaluación o bien, por la lamentable situación de fallecimientos de personas servidoras judiciales, como consecuencia de la pandemia, por la conclusión de nombramientos interinos, así como porque las personas evaluadoras al momento de la etapa de cierre no tenían el período mínimo para evaluar al personal, también se alegó las cargas de trabajo, que impidió aplicar el proceso. Ahora bien, la cobertura que se logró durante el 2020 se representa en el gráfico n° 1.

**Gráfico N°1: Cantidad de personas notificadas y evaluadas durante el período 2020**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en su artículo 17 la escala de evaluación para cuantificar los resultados se tiene la siguiente:

| Valor (en puntos)                | Calificación  | Descripción del valor y la calificación                                                       |
|----------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Menos de 70                      | Insuficiente  | Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.             |
| Igual o mayor a 70 y menor a 80  | Bueno         | Su desempeño satisface apenas os requerimientos que exige el desarrollo del puesto.           |
| Igual o mayor a 80 y menor a 90  | Muy Bueno     | Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto. |
| Igual o mayor a 90 y menor a 100 | Excelente     | Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.    |
| Igual a 100                      | Sobresaliente | Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.              |

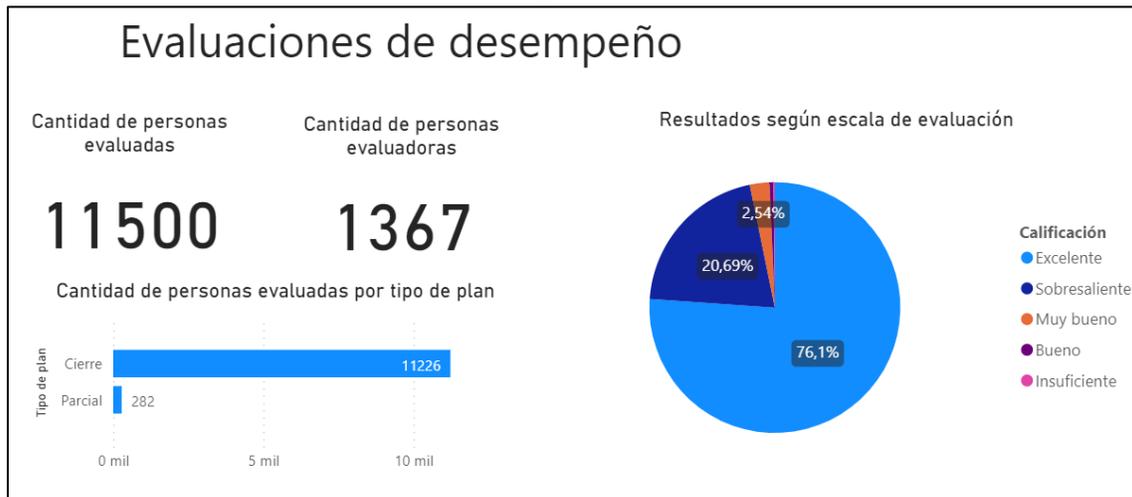
Debe indicarse que el análisis de la información, se logró por medio del apoyo de la Unidad de Inteligencia de la Información de la Dirección de Tecnología de la Información, que integró la base de datos en la herramienta de procesamiento denominada power bi, que permitió extraer tendencias en la información y asimismo, poner a disposición de la ciudadanía los resultados generales en la página web, tanto del Subproceso de Gestión del Desempeño como del Poder Judicial, para cumplir con las disposiciones de rendición de cuentas y transparencia.

Ahora bien, en el gráfico N° 2, para esta ocasión la población judicial fue calificado en el nivel de **Excelente**, representado con un 76,1% (8754 personas). Seguidamente y en orden descendente se tiene que un 20,69% (2380) de la población contó con resultados **sobresalientes**, que se caracteriza por ser el rango superior en la escala de evaluación de acuerdo con lo establecido en el reglamento de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. Asimismo, un 2,54% (292) de las personas evaluadas obtuvo un nivel de **muy bueno**; un 0,49% (56 personas) adquirió resultados de **bueno**, y solamente un 0,19% del personal alcanzó el nivel inferior de la escala, sea este un **insuficiente**, representado por 22 personas.

De las 11.500 evaluaciones antes indicadas, 11.226 de ellas corresponden a evaluaciones finales, mientras que los 282 restantes fueron de tipo parcial. Es importante aclarar que este último valor corresponde en su mayoría a personal de despachos jurisdiccionales, principalmente porque se presentó cambio de persona juzgadora coordinadora. También, debe advertirse que como hace varios años no se aplicaba el proceso de evaluación del desempeño, no es posible determinar una tendencia comparativa, que se podría lograr con la aplicación del período 2021.

Con base en el mismo gráfico, para la evaluación del desempeño 2020 se contó con la participación de 1367 personas evaluadoras, distribuidas entre jefaturas, coordinaciones y órganos evaluadores.

**Gráfico N° 2: Cantidad de personas evaluadas y evaluadoras participantes en la Evaluación del Desempeño, Poder Judicial 2020.**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

Por otra parte, en el gráfico N° 3 se muestra la cantidad de evaluaciones con estado de aprobadas, si bien se contó con 11.500 resultados de evaluación, se evidencia que solo 9.704, es decir un 84,3% de las personas evaluadas aprobaron el resultado desde el sitio web “GH-En Línea”. Cabe agregar que a pesar de que se hizo el aviso por medio del Departamento de Prensa y Comunicación, donde se explicó el procedimiento, muchas personas no ingresaron al módulo de aceptar el resultado. No obstante, como según el Reglamento solamente se contaba con tres días para impugnar, se mantiene como evaluaciones aceptadas. Asimismo, considerando que fue la primera vez después de varios años de estar ausente el proceso, se debe continuar con las actividades de divulgación y promoción de este proceso.

Es importante rescatar que, 1.289 personas evaluadoras fueron las partícipes y dieron origen a dichos resultados donde según se les orientó en el proceso de capacitación, se basaron en las evidencias recabadas a lo largo del período de evaluación.

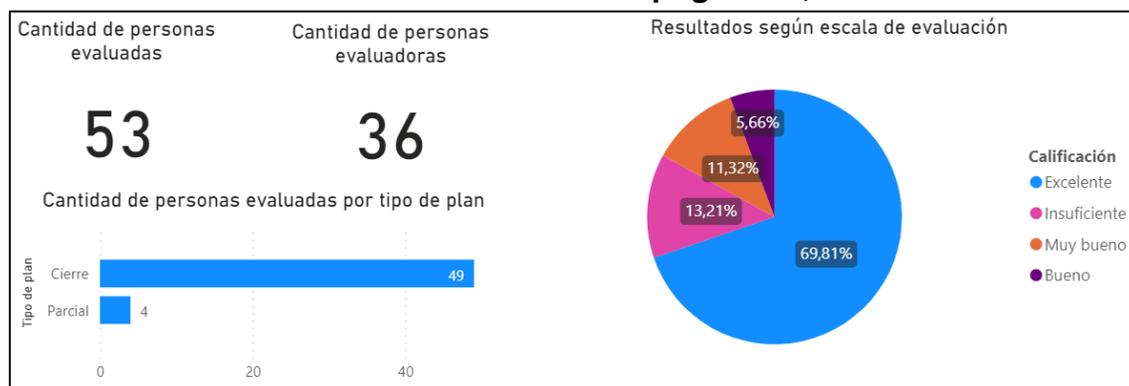
### Gráfico N° 3: Cantidad de evaluaciones de desempeño aprobadas, Poder Judicial 2020.



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

Es importante recordar que el conforme lo establece el Reglamento de Evaluación del Desempeño en su artículo 19, las personas evaluadas que no estuvieran conformes con el resultado obtenido tenían la oportunidad de presentar un recurso de revocatoria. Para el proceso de evaluación 2020-2021, según el gráfico n° 4, 53 personas evaluadas impugnaron el resultado de su evaluación del desempeño, de las cuales 49 corresponden a evaluaciones de cierre y 4 a resultados de evaluaciones parciales.

### Gráfico N°4: Cantidad de evaluaciones impugnadas, Poder Judicial 2020.

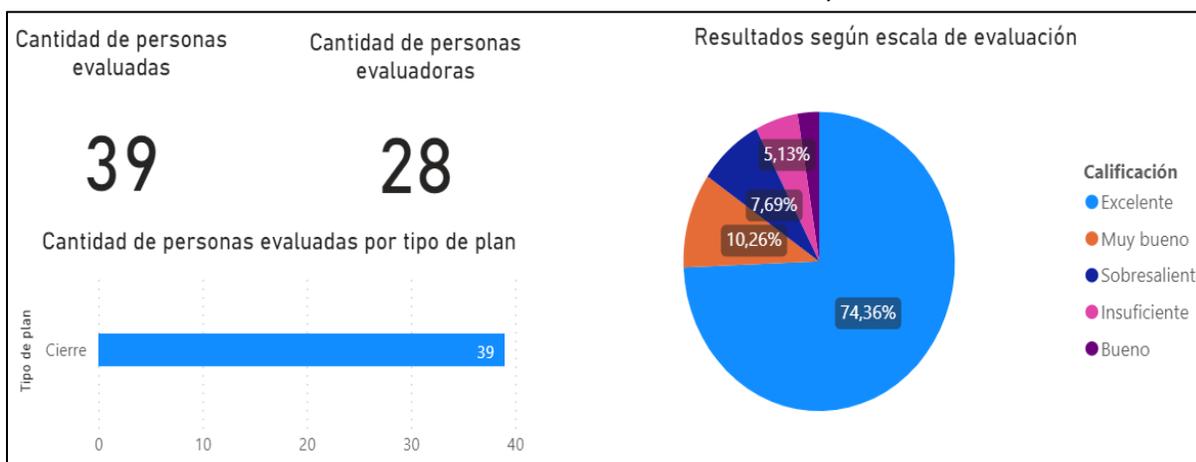


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

Bajo este mismo análisis se observa que 36 personas evaluadoras tuvieron que atender dichas impugnaciones por su rol de primera instancia. Del total de personas que impugnaron el resultado de las evaluaciones, un 69,8% (37) personas mantenía un resultado de **excelente**, es decir que estaba entre el rango de 90 a 99 según la escala de evaluación; que, a pesar de considerarse un resultado óptimo o favorable, hubo personas que optaron por revocar el mismo. Seguidamente se contó con un 13,21% (7 personas) que al adquirir un resultado **insuficiente** optaron por impugnar el resultado de evaluación. Con un 11,3% (6 colaboradores) decidieron impugnar el resultado con niveles de **muy bueno**, y un 5,6% (3 personas) lo hicieron por su resultado de **bueno**.

Es menester agregar que el sistema informático se diseñó para administrar el proceso de evaluación del desempeño, pero no para llevar el proceso de impugnación, más que identificar su estado. Esto podría verse como un desarrollo a futuro del módulo informático, considerando que las prioridades actuales están dirigidas a las mejoras de la ley 9635 y el reglamento de MIDEPLAN, de lo cual se tiene un cronograma con fecha final al mes de marzo de 2022.

**Gráfico N°5: Cantidad de evaluaciones finalizadas, Poder Judicial 2020.**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

Posterior a la impugnación de resultados de evaluación, las personas evaluadoras deberán tomar la decisión de modificar o mantener los criterios otorgados, que favorezcan o no al personal y que influya sobre el resultado final.

Para los registros 2020 recabados, se obtuvo que luego de que la persona evaluada impugnara los resultados, 28 personas evaluadoras modificaron o ajustaron los resultados a 39 colaboradores, quedando: 29 personas con resultados de **excelente**, representados por un 74,3% del total en este segmento. Se presenta una cantidad de 4 personas (10,2%) quienes obtuvieron resultados de **muy bueno**. Con un nivel de **sobresaliente**, 3 colaboradores (7,69%) concluyeron su evaluación. Dos personas evaluadas quedaron con un nivel de insuficiente, y una de ellas con resultado de bueno, lo cual a nivel porcentual corresponden a 5,13% y 2,56% respectivamente.

En el caso particular de los recursos presentados en segunda instancia, durante este período, ante los órganos rectores se conocieron:

- **En el Consejo de Personal**, se conoció el informe presentando por este Subproceso, donde se informó la recepción de cinco apelaciones de personas juzgadoras con recargo de la coordinación que evaluaron a personal Técnicas Judiciales de los despachos Juzgado Contravencional de Bagaces; Juzgado de Violencia Doméstica

del Tercer Circuito Judicial, y donde en sesión N° 03-2021 del 02 de marzo de 2021, artículo VIII, dispuso:

*“... 1. Rechazar los recursos de apelación remitidos por los despachos: Juzgado de Tránsito de Pavas, Juzgado Contravencional de Bagaces y el Tribunal de Juicio de Osa, por carecer de competencia este Consejo al no constituirse el superior jerárquico de los técnicos ubicados en esos despachos. 2. Remitir consulta a la Dirección Jurídica, para que se asigne la competencia respectiva para el personal de apoyo de la Judicatura, debido al vacío existente en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, ante la particularidad de la estructura administrativa y el superior inmediato competente para conocer el recurso de apelación contra el resultado final de la evaluación del desempeño, para juzgados unipersonales. para que se asigne la competencia respectiva para el personal de apoyo de la Judicatura, debido al vacío existente en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, ante la particularidad de la estructura administrativa y el superior inmediato competente para conocer el recurso de apelación contra el resultado final de la evaluación del desempeño, para juzgados unipersonales”.*

En este tema, la Dirección Jurídica, mediante oficio DJ-C-172-2021, emite la siguiente recomendación: *“...Se recomienda a la Dirección de Gestión Humana que estudie y proponga un cambio del RSIED en cuanto a la competencia para conocer los recursos de apelación interpuestos por el personal auxiliar en los despachos jurisdiccionales unipersonales; de manera que, contemple lo expuesto en el apartado b de este criterio sobre los Consejos de Administración de Circuito y lo regulado en el numeral 11 inciso e) del RSIED, respecto de la posibilidad de que sea únicamente quienes representen a la judicatura en esos consejos, los que conozcan en alzada las apelaciones de los resultados finales objeto de análisis...”*

Asimismo, hay que indicar que el Consejo Superior, en sesión N° 31-2021 del 20 de abril del 2021, artículo III, resolvió para un despacho unipersonal que: *“...1.) De conformidad con lo establecido en el artículo 11 y 19 del Reglamento de Evaluación de Desempeño, trasladar la gestión para conocimiento del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, debido a que realizó la evaluación impugnada, en este caso un juzgado unipersonal...”*

- **Para el caso del Consejo de la Judicatura**, se conocieron un total de quince impugnaciones de personas juzgadoras, mismas que en el mes de julio fueron declaradas nulas por falta de fundamentación de la valoración de las conductas asociadas para cada competencia de los despachos judiciales, Centro de Conciliaciones, Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda y el Tribunal de Heredia, Sección de Flagrancia.

Debe indicarse que, con el análisis de las consideraciones remitidas por el personal judicial, en las impugnaciones, se identificó la oportunidad de ampliar los contenidos de los talleres facilitados para las personas evaluadoras, en cuanto a la valoración de las conductas observables que conforman cada competencia, asimismo, se estará aplicando consulta abierta a las personas evaluadoras para tenerlo como insumo para el desarrollo de los nuevos contenidos de las capacitaciones y se está valorando la necesidad de solamente valorar una de las competencias genéricas, que se desarrollará en el apartado del factor competencial o cualitativo.

## 2.2. Resultados de los factores cuantitativo y cualitativo por plan de evaluación

El factor cuantitativo o rendimiento, fue conceptualizado como el proceso a través del cual el Poder Judicial logrará cumplir sus funciones, mediante el aporte individual de las personas servidoras judiciales, en el cumplimiento de metas, que están determinadas por el propósito, las responsabilidades del puesto y la oficina o despacho, son establecidos conjuntamente entre la persona evaluada y evaluadora, considerando funciones asignadas, carga de trabajo e incluso características particulares de la persona evaluada, utilizando como insumo el PAO y otros instrumentos de control. Mientras que el factor cualitativo refiere a las competencias genéricas, que se derivan de la misión, visión, valores y modelo estratégico de la institución. Están relacionadas con la estrategia institucional y afectan a todo el personal de esta, según el ámbito en que se desempeñan. Estas competencias son aportadas por la Dirección de Gestión Humana, mediante instrumentos técnicos originados en la clasificación y valoración de los puestos. Además, según lo indicado en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, el factor cuantitativo representa un peso de un 80%, mientras que el 20% restante corresponde al factor cualitativo, tal y como se muestra en la siguiente imagen:

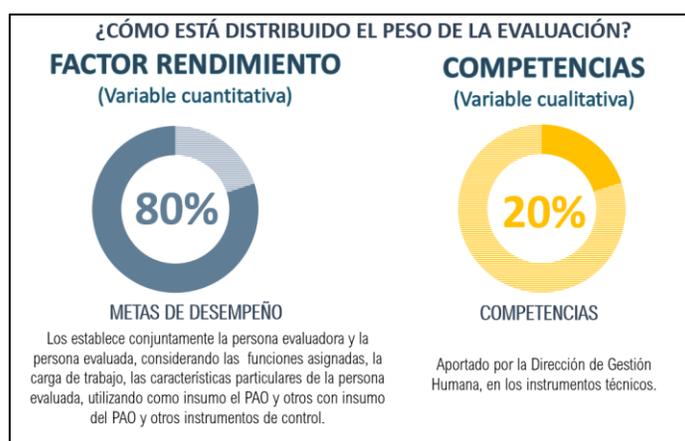


Imagen 3: Distribución porcentual de los factores de evaluación

Un aspecto para destacar es que, dada la revisión de las metas, se detectaron oportunidades de mejora, aspectos que se consideraron en los talleres facilitados durante

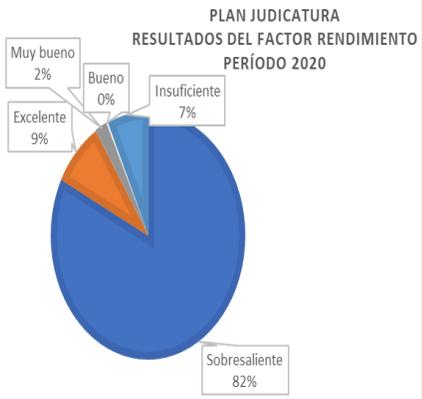
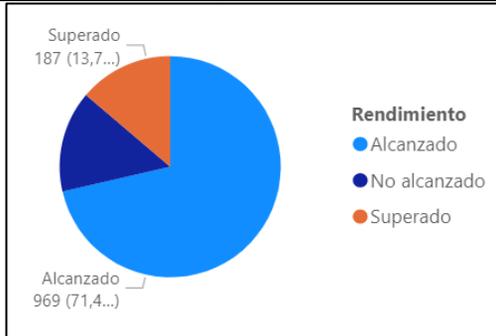
el primer trimestre; haciendo la salvedad de que aún se mantiene una convocatoria abierta para fortalecer el aprendizaje, considerando que se determinaron debilidades con respecto a:

- ✓ Definición de conductas como una meta de desempeño cuantitativa.
- ✓ Falta de relación entre meta de desempeño, unidad de medida, frecuencia y método de cálculo, según las recomendaciones establecidas en la guía para la determinación de este factor.
- ✓ Ausencia de fórmula aritmética en el método de cálculo, el cómo se va a medir.
- ✓ Establecimiento de metas en forma general, sin especificar que se evaluaría o que tendría que cumplir la persona durante el período a evaluar.
- ✓ Establecimiento de metas donde el cumplimiento de la persona es el cumplimiento que tiene la oficina, sea un indicador de gestión.
- ✓ Metas donde su cumplimiento no está en el control de la persona evaluada.
- ✓ Utilización de palabras muy generales, genéricas o ambiguas para definir la meta.

Por otra parte, para el análisis de los dos factores que componen la evaluación, se integraron los resultados en cuadros de resumen por cada plan de evaluación, según lo indicado en el apartado de generalidades, que se presentan a continuación:

## 2.2.1. Factor cuantitativo-Rendimiento

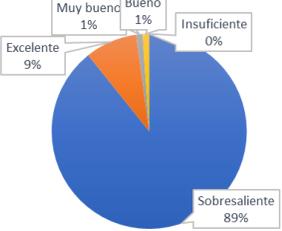
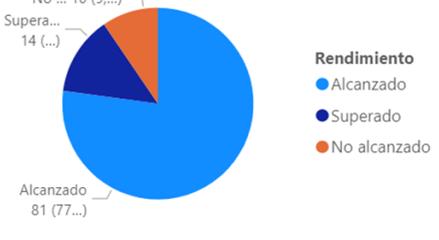
### 2.2.1.1. Plan Judicatura

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div style="text-align: center;">  </div> <p>Total de Personas Evaluadas: 1093<br/> Según los datos facilitados, se obtuvo que un 82,3%, equivalente a 901 personas juzgadoras lograron alcanzar resultados sobresalientes. En lo que respecta al nivel de excelente, un 8,5% representado por 93 personas lograron obtener este resultado. Mientras que 2,1%, es decir 22 personas alcanzaron un resultado de muy bueno. Asimismo, un 0,27% representado</p> | <div style="text-align: center;">  </div> <p>En cuanto al factor rendimiento se obtuvo que, del total de metas 969 (71,4%) se alcanzaron. Seguidamente 187 (13,7%) fueron superadas, y 201 de ellas (14,8%) no fueron alcanzadas.<br/> Según los datos facilitados, se obtuvo que un 82,3%, equivalente a 901 personas juzgadoras lograron alcanzar resultados sobresalientes.</p> |

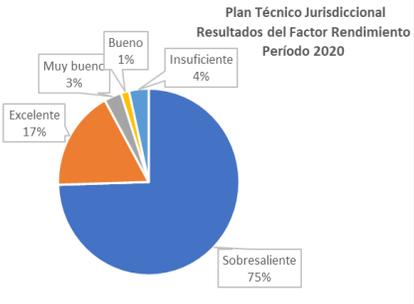
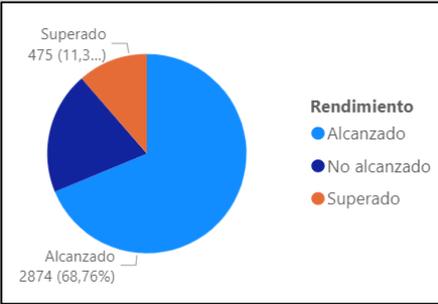
por 3 personas y 6,8% por 75 personas juzgadas lograron resultados de bueno e insuficiente, respectivamente.

En el caso particular de las personas juzgadas, debe indicarse que el Centro de Apoyo Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, fue la instancia responsable de evaluar a las personas juzgadas en despachos unipersonales, que representó un total de 80 personas que se les aplicó una evaluación final, además de los puestos de esa categoría trasladados a dicho Centro que significaron 54 personas, incluyendo quiénes se destacan como gestores, según consulta realizada a dicho Centro, y que representaron el 12 % del total de personas juzgadas evaluadas.

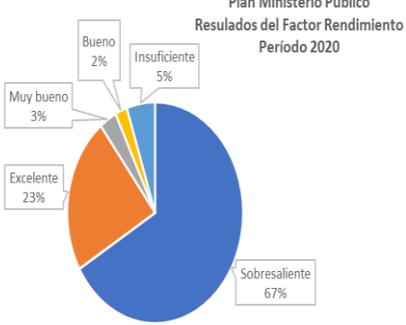
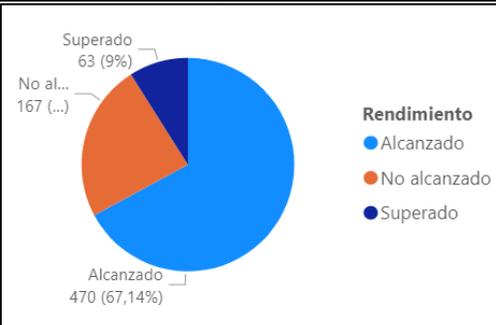
### 2.2.1.2. Plan Judicatura Órgano Evaluador

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p data-bbox="467 949 682 1003">Plan Judicatura Órgano Evaluador<br/>Resultados Factor Rendimiento<br/>Periodo 2020</p>  <p data-bbox="201 1276 812 1675">Total de Personas Evaluadas: 93<br/>Desagregando los datos, se puede obtener que un 89,2% de esta población correspondiente a 83 personas, lograron obtener resultados sobresalientes. Asimismo, un 8,6% (8 personas) lograron llegar a un nivel de excelente.<br/>Solamente una de las personas obtuvo un resultado de muy bueno; del mismo modo que solo una de ellas obtuvo un nivel de bueno.<br/>Para esta ocasión no se reflejaron datos en los resultados insuficientes.</p> | <p data-bbox="954 949 1315 982">Resultados en el factor de rendimiento</p>  <p data-bbox="841 1276 1432 1444">Se tiene, que 81 metas de desempeño equivalentes a un 77,1% fueron alcanzadas. Un total de 14 metas (13,3%) fueron superadas y solo 10 de ellas (9,5%) no se lograron alcanzar.</p> |

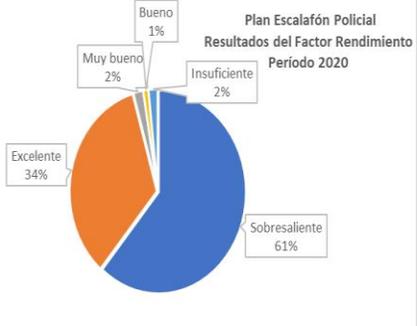
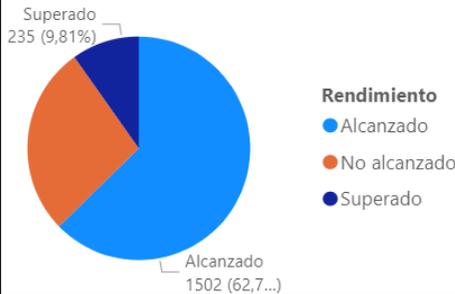
### 2.2.1.3. Plan Técnico Jurisdiccional

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>Plan Técnico Jurisdiccional<br/>Resultados del Factor Rendimiento<br/>Periodo 2020</p> <p>Total de Personas Evaluadas: 3254<br/>El 74,5% logró resultados sobresalientes, un 17,4% representado por 567 personas logró un nivel de excelente.<br/>Seguidamente en el nivel de muy bueno se posicionan 101 personas con resultado de evaluación, mientras que 48 personas obtuvieron resultados de bueno y 114 con resultados insuficientes.</p> |  <p>En lo que respecta al factor rendimiento, se observa que un total de 2874 metas evaluadas equivalentes a un 68,7% fueron cumplidas. Un total de 475(11,3%) fueron superadas por el personal evaluado y 831 de ellas (19,8%) no fueron alcanzadas.</p> |

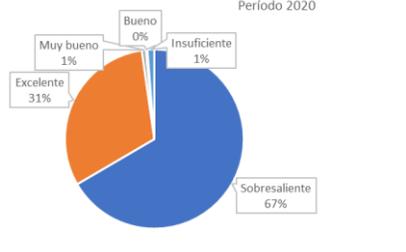
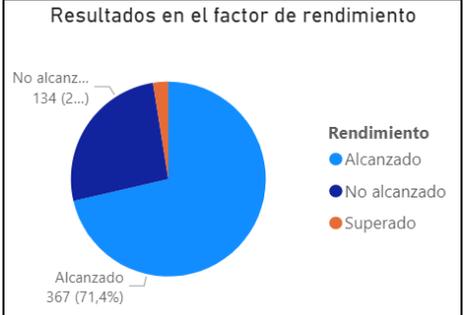
### 2.2.1.4. Plan Ministerio Público

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>Plan Ministerio Público<br/>Resultados del Factor Rendimiento<br/>Periodo 2020</p> <p>Total de Personas Evaluadas: 499<br/>Para este plan se tiene que un 66,5% (332 personas evaluadas) lograron resultados sobresalientes; seguido de 22,8% (114 personas) que obtuvieron calificaciones de excelente.<br/>Más adelante se sitúan los resultados muy buenos con un 3,2% representado por 16 personas. Se tiene un 2,2% (11 personas evaluadas) quienes solo lograron resultados de bueno, mientras que un 5,2% (26 personas) se ubicaron en el nivel de insuficiente.</p> |  <p>En referencia al factor cuantitativo, se obtiene que un total de 470 metas de desempeño, equivalentes a un 67,1% fueron alcanzadas. A su vez, 63 (9%) fueron superadas y 167 (23,8%) no lograron resultados óptimos. De acuerdo con los porcentajes citados, se podría considerar que las metas no alcanzadas podrían estar asociadas a elementos que se requieren reforzar en la creación o interpretación del factor rendimiento</p> |

### 2.2.1.5. Plan Escalafón Policial

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>Plan Escalafón Policial<br/>Resultados del Factor Rendimiento<br/>Período 2020</p> <p>Total de Personas Evaluadas: 1693<br/>Si se considera la cantidad de personas que alcanzaron un nivel en particular, se puede mencionar que un 61,1% equivalente a 1036 personas colaboradoras, lograron niveles sobresalientes. Así, un 34,3% (581 personas) se ubicaron en el nivel de excelente. Para los resultados de muy bueno, bueno e insuficiente se indica que un 1,8% (31 personas), 0,95% (16 personas) y 1,71% (29 personas) se ubicaron en dichos niveles, respectivamente.</p> |  <p>Del total de metas definidas, 1502 (62,7%) metas de desempeño fueron alcanzadas. Asimismo, 235 (9,8%) tuvieron resultados superados y 658 de ellas (27,4%) no se alcanzaron, se podría inferir que los resultados no alcanzados podrían estar asociado a una incorrecta creación o interpretación del factor rendimiento, como se comentó en líneas anteriores y que motivaron que en el primer trimestre de este año se facilitaron talleres sobre este factor.</p> |

### 2.2.1.6. Plan Apoyo Escalafón Policial

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>Plan Apoyo Escalafón Policial<br/>Resultados del Factor Rendimiento<br/>Período 2020</p> <p>Total de Personas Evaluadas: 401<br/>De los datos por nivel de evaluación se infiere que un 66,5% de esta población, equivalente a 267 personas colaboradoras, logró resultados sobresalientes. Seguidamente, se ubica un 31,1% en el nivel de evaluación de excelente. Un 0,75% representado por 3 personas logró el nivel de muy bueno; mientras que un 0,25%</p> |  <p>De un total de 367 metas de desempeño equivalentes a un 71,4%, fueron alcanzadas. Un total de 13 metas (2,5%), fueron superadas y 134 (26,7%) no se lograron alcanzar por el personal que se aborda en este plan. Considerando este escenario se genera una preocupación, pues dichos resultados podrían</p> |

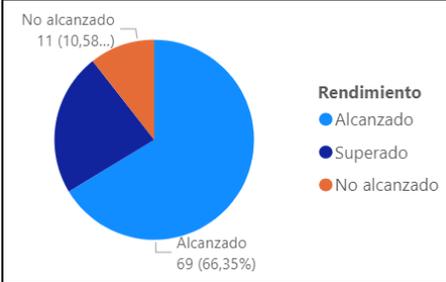
y un 1,25% del personal logró resultados buenos e insuficientes, respectivamente.

estar asociados no solo a que no se alcanzara a cumplir el valor meta, sino inclusive a una incorrecta creación o interpretación del factor rendimiento, a pesar de haber hecho hincapié sobre el tema, en las mejoras que se recomendaron en los talleres donde participó este ámbito, durante el primer trimestre del año 2021, considerando el análisis realizado por este Subproceso.

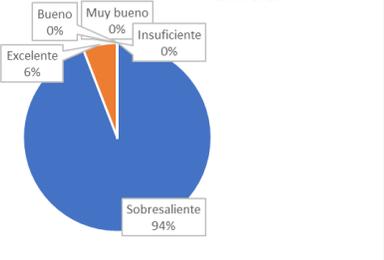
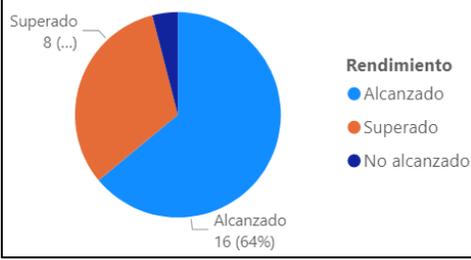
### 2.2.1.7. Plan Defensa Pública

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------|---------------|-----|-------|----|-----------|----|-----------|----|--------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|-----------|-------|----------|------|--------------|------|
| <div data-bbox="203 724 755 1155"> <table border="1"> <caption>Plan Defensa Pública Resultados del Factor Rendimiento Período 2020</caption> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sobresaliente</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>Bueno</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Muy bueno</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Excelente</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Insuficiente</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p data-bbox="203 1165 803 1627"> <b>Total de Personas Evaluadas: 459</b><br/>           Como parte de los resultados para las personas que integran este plan de evaluación, se obtuvo que un 92,1% (423 personas) lograron niveles de sobresaliente. Asimismo, un 1,5% (7 personas) se ubicaron en la escala de excelente. Con un 0,65% (3 personas) obtuvieron resultados de muy bueno, mientras que un 4,79% correspondiente a 22 personas se ubicaron en el nivel de bueno. Por último, en este plan un 0,87% (4 personas) con resultados insuficientes, siendo este el nivel inferior de la escala de evaluación.         </p> | Nivel                                                | Porcentaje | Sobresaliente | 92% | Bueno | 5% | Muy bueno | 1% | Excelente | 1% | Insuficiente | 1% | <div data-bbox="836 745 1323 1081"> <table border="1"> <caption>Resultados en el factor de rendimiento</caption> <thead> <tr> <th>Rendimiento</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alcanzado</td> <td>86,1%</td> </tr> <tr> <td>Superado</td> <td>7,3%</td> </tr> <tr> <td>No alcanzado</td> <td>6,7%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p data-bbox="836 1092 1433 1291">           En cuanto al factor rendimiento, se obtiene que un total de 459 metas, equivalentes a un 86,1% se alcanzaron por parte de las personas evaluadas. Un total de 38 metas (7,3%) fueron superadas y 36 de ellas (6,7%) no se lograron alcanzar         </p> | Rendimiento | Porcentaje | Alcanzado | 86,1% | Superado | 7,3% | No alcanzado | 6,7% |
| Nivel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Porcentaje                                           |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |
| Sobresaliente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 92%                                                  |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |
| Bueno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 5%                                                   |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |
| Muy bueno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 1%                                                   |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |
| Excelente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 1%                                                   |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |
| Insuficiente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1%                                                   |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |
| Rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Porcentaje                                           |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |
| Alcanzado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 86,1%                                                |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |
| Superado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 7,3%                                                 |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |
| No alcanzado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 6,7%                                                 |            |               |     |       |    |           |    |           |    |              |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |             |            |           |       |          |      |              |      |

### 2.2.1.8. Plan Abogado de Asistencia Social

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p data-bbox="203 340 738 394">Plan Abogado de Asistencia Social<br/>Resultados del Factor Rendimiento<br/>Período 2020</p>  <p data-bbox="203 661 808 1024">Total de Personas Evaluadas: 69<br/>Para la población representada por abogados de asistencia social, se tiene que un 84% de ellos lograron resultados sobresalientes, considerando que ello es representado por 58 personas. Asimismo, en cuanto a resultados de excelente, un 4% lo obtuvo y un 10,1% (7 personas) se ubicaron en el de muy bueno, para esta ocasión no se tuvo resultados con nivel de bueno; sin embargo, sí se consideró un solo resultado de insuficiente.</p> |  <p data-bbox="836 693 1421 892">En cuanto al factor rendimiento, un total de 69 metas de desempeño, equivalentes a un 66,3% fueron alcanzadas. Un total de 24 (23,8%), arrojaron resultados por encima de lo propuesto, y solamente 11 de ellas (10,5%) no fueron alcanzadas.</p> |

### 2.2.1.9. Plan Estrato Gerencial con órgano evaluador

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p data-bbox="203 1251 738 1306">Plan Estrato Gerencial con Órgano Evaluador<br/>Resultados del Factor Rendimiento<br/>Período 2020</p>  <p data-bbox="203 1572 808 1900">Total de Personas Evaluadas: 17<br/>Para este plan se obtuvo solamente resultados de sobresaliente y excelente. En el primero de ellos se ubicaron un 94,1% representado por 16 personas del estrato gerencial. En cuanto al nivel de excelente, se consideró a una persona, representada por un 5,8%. Como se explicó anteriormente, estos cargos fueron evaluados por el Consejo Superior y Corte Plena.</p> |  <p data-bbox="836 1530 1421 1753">En lo que respecta al factor rendimiento, se puede concluir que un total de 16 metas de desempeño, equivalentes a un 64% fueron alcanzadas por este grupo evaluado. Un total de 8 metas (32%) fueron superadas y solamente una de ellas (4%) no se alcanzaron.</p> |

### 2.2.1.10. Plan Estrato Gerencial sin órgano evaluador

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento |            |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------|---------------|-----|-----------|----|--------------|----|-----------|----|-------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------|------------|-----------|----|--------|----------|---|-------|--------------|---|-------|
| <p>Plan Estrato Gerencial sin Órgano Evaluador<br/>Resultados del Factor Rendimiento<br/>Periodo 2020</p> <table border="1"> <tr><th>Nivel de calificación</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>Sobresaliente</td><td>87%</td></tr> <tr><td>Excelente</td><td>6%</td></tr> <tr><td>Insuficiente</td><td>7%</td></tr> <tr><td>Muy bueno</td><td>0%</td></tr> <tr><td>Bueno</td><td>0%</td></tr> </table> <p>Total de Personas Evaluadas: 15<br/>En cuanto al factor rendimiento del plan Estrato Gerencial sin Órgano Evaluador se consideró que un 86,6% de esa población representada por 13 personas colaboradoras, logró un nivel de evaluación de sobresaliente. Un 6,6% (1 persona) logró el nivel de excelente; mientras que el 6,6% restante (1 persona) obtuvo resultado de insuficiente, a pesar de corresponder a puestos del estrato gerencial.</p> | Nivel de calificación                                | Porcentaje | Sobresaliente | 87% | Excelente | 6% | Insuficiente | 7% | Muy bueno | 0% | Bueno | 0% | <p>Plan Estrato Gerencial sin Órgano Evaluador<br/>Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento</p> <table border="1"> <tr><th>Nivel de cumplimiento</th><th>Metas</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>Alcanzado</td><td>14</td><td>63,64%</td></tr> <tr><td>Superado</td><td>6</td><td>27,2%</td></tr> <tr><td>No alcanzado</td><td>2</td><td>9,09%</td></tr> </table> <p>Con base en el gráfico anterior, se puede inferir que un total de 14 metas de desempeño, equivalentes a un 63,6% fueron alcanzadas por parte del personal evaluado. Un total de 6 metas (27,2%) fueron superadas y solamente 2 de ellas (9,09%) no fueron alcanzadas.</p> | Nivel de cumplimiento | Metas | Porcentaje | Alcanzado | 14 | 63,64% | Superado | 6 | 27,2% | No alcanzado | 2 | 9,09% |
| Nivel de calificación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Porcentaje                                           |            |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |
| Sobresaliente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 87%                                                  |            |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |
| Excelente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 6%                                                   |            |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |
| Insuficiente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 7%                                                   |            |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |
| Muy bueno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 0%                                                   |            |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |
| Bueno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 0%                                                   |            |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |
| Nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Metas                                                | Porcentaje |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |
| Alcanzado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 14                                                   | 63,64%     |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |
| Superado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 6                                                    | 27,2%      |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |
| No alcanzado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2                                                    | 9,09%      |               |     |           |    |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |       |            |           |    |        |          |   |       |              |   |       |

### 2.2.1.11. Plan Administrativo

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento |            |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------|---------------|-----|-----------|-----|--------------|----|-----------|----|-------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------|------------|-----------|------|--------|----------|-----|--------|--------------|-----|-------|
| <p>Plan Administrativo<br/>Resultados del Factor Rendimiento<br/>Periodo 2020</p> <table border="1"> <tr><th>Nivel de calificación</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>Sobresaliente</td><td>80%</td></tr> <tr><td>Excelente</td><td>16%</td></tr> <tr><td>Insuficiente</td><td>1%</td></tr> <tr><td>Muy bueno</td><td>2%</td></tr> <tr><td>Bueno</td><td>1%</td></tr> </table> <p>Total de Personas Evaluadas: 1732<br/>Como se observa, en este plan la mayoría de las personas evaluadas obtuvieron un nivel de calificación de Sobresaliente en el factor de rendimiento, 1381 personas, es decir un 80% de la población evaluada, seguida por un total de 283 personas equivalentes a un 16,3%, obtuvo resultados de excelente.</p> | Nivel de calificación                                | Porcentaje | Sobresaliente | 80% | Excelente | 16% | Insuficiente | 1% | Muy bueno | 2% | Bueno | 1% | <p>Plan Administrativo<br/>Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento</p> <table border="1"> <tr><th>Nivel de cumplimiento</th><th>Metas</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>Alcanzado</td><td>1480</td><td>64,04%</td></tr> <tr><td>Superado</td><td>480</td><td>20,77%</td></tr> <tr><td>No alcanzado</td><td>351</td><td>15,1%</td></tr> </table> <p>Del total de 1480 metas de desempeño, un 64,04% fueron alcanzadas. Un total de 480 (20,77%) fueron superadas y 351 de ellas (15,1%) no se alcanzaron.</p> | Nivel de cumplimiento | Metas | Porcentaje | Alcanzado | 1480 | 64,04% | Superado | 480 | 20,77% | No alcanzado | 351 | 15,1% |
| Nivel de calificación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Porcentaje                                           |            |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |
| Sobresaliente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 80%                                                  |            |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |
| Excelente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 16%                                                  |            |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |
| Insuficiente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1%                                                   |            |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |
| Muy bueno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 2%                                                   |            |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |
| Bueno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1%                                                   |            |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |
| Nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Metas                                                | Porcentaje |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |
| Alcanzado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 1480                                                 | 64,04%     |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |
| Superado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 480                                                  | 20,77%     |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |
| No alcanzado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 351                                                  | 15,1%      |               |     |           |     |              |    |           |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |       |            |           |      |        |          |     |        |              |     |       |

Asimismo, 28 personas obtuvieron resultados de muy bueno; 18 colaboradores con resultados de bueno y finalmente se obtuvo 1,27% (22) personas con resultados insuficientes.

### 2.2.1.12. Plan Técnico Administrativo

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p data-bbox="203 640 803 934"> </p> <p data-bbox="203 945 803 1386">           Total de Personas Evaluadas: 490<br/>           Un 79,8% de la población perteneciente al plan Técnico Administrativo 2020, y representada por 391 personas, logró el nivel de sobresaliente. Asimismo, un 15,9% (78 personas) lograron resultados de excelente. Un total de seis personas logró resultados de muy bueno, mientras que cuatro de ellos recibieron resultados de bueno. En cuanto a los resultados insuficientes, se contó con la presencia de once personas, que corresponden a un 2,2% de la población en mención.         </p> | <p data-bbox="844 640 1421 892"> </p> <p data-bbox="844 903 1421 1102">           Con base en el cuadro anterior, se puede inferir que un total de 446 metas de desempeño, equivalentes a un 69,2% fueron alcanzadas. Un total de 99 metas (15,3%) fueron superadas y 99 de ellas (15,3%) no fueron alcanzadas.         </p> |

### 2.2.1.13. Plan Técnico Especializado

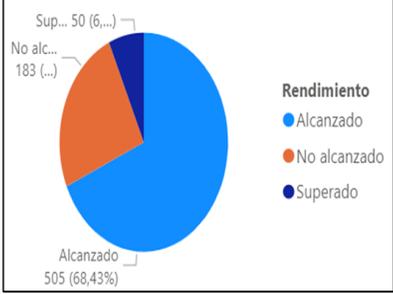
| Nivel de calificación en el factor rendimiento | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <p data-bbox="203 1619 803 1892"> </p>         | <p data-bbox="844 1619 1421 1892"> </p>              |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Total de Personas Evaluadas: 323</p> <p>En lo que concierne al plan Técnico Especializado, se puede inferir que un 73,9% (239 personas) lograron obtener resultado sobresaliente. Además, un 22,2% (72 personas) logró una calificación de excelente en el factor rendimiento. Seguidamente 9 personas, quienes son representadas por un 2,7% lograron un nivel de muy bueno.</p> <p>Finalmente, con resultados de bueno e insuficiente se tiene un total de dos personas para el primer caso, y una sola de ella para el nivel insuficiente.</p> | <p>De un total de 276 metas de desempeño, equivalentes a un 66,03% fueron alcanzadas por parte de las personas colaboradoras. Un total de 58 metas (13,8%) fueron superadas y 84 de ellas (20,1%) no fueron alcanzadas.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 2.2.1.14. Plan Apoyo Administrativo

| <p>Nivel de calificación en el factor rendimiento</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento</p> |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------|---------------|-----|-----------|-----|-----------|----|--------------|----|-------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------|-----------|--------|----------|-------|--------------|-------|
| <div data-bbox="235 884 776 1228" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>Plan Apoyo Administrativo Resultados del Factor Rendimiento Periodo 2020</caption> <thead> <tr> <th>Nivel de calificación</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sobresaliente</td> <td>79%</td> </tr> <tr> <td>Excelente</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Muy bueno</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Insuficiente</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Bueno</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Total de Personas Evaluadas: 756</p> <p>Para esta población, la predominancia fue de sobresaliente, abordando un 79,1% de la población, equivalente a 598 personas evaluadas. Seguidamente, con resultados de excelente, se muestra que un 16,4% equivalente a 124 personas se ubican en esta escala. Con resultados de muy bueno y bueno, se obtuvo porcentajes de personas en este rango de 2,65% y 0,4% respectivamente. Además, para los resultados insuficientes, se tiene que un 1,46%, es decir 11 personas se colocaron en este nivel de evaluación.</p> | Nivel de calificación                                       | Porcentaje | Sobresaliente | 79% | Excelente | 16% | Muy bueno | 3% | Insuficiente | 2% | Bueno | 0% | <div data-bbox="889 884 1364 1228" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>Resultados en el factor de rendimiento</caption> <thead> <tr> <th>Nivel de cumplimiento</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alcanzado</td> <td>70,03%</td> </tr> <tr> <td>Superado</td> <td>12,6%</td> </tr> <tr> <td>No alcanzado</td> <td>17,3%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Del total de 638 metas de desempeño (70,3%) fueron alcanzadas por el personal. Un total de 115 de ellas (12,6%) obtuvieron resultados superados y 158 (17,3%) no se alcanzaron.</p> | Nivel de cumplimiento | Porcentaje | Alcanzado | 70,03% | Superado | 12,6% | No alcanzado | 17,3% |
| Nivel de calificación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Porcentaje                                                  |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |
| Sobresaliente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 79%                                                         |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |
| Excelente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 16%                                                         |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |
| Muy bueno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 3%                                                          |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |
| Insuficiente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2%                                                          |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |
| Bueno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 0%                                                          |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |
| Nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Porcentaje                                                  |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |
| Alcanzado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 70,03%                                                      |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |
| Superado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 12,6%                                                       |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |
| No alcanzado                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 17,3%                                                       |            |               |     |           |     |           |    |              |    |       |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                       |            |           |        |          |       |              |       |

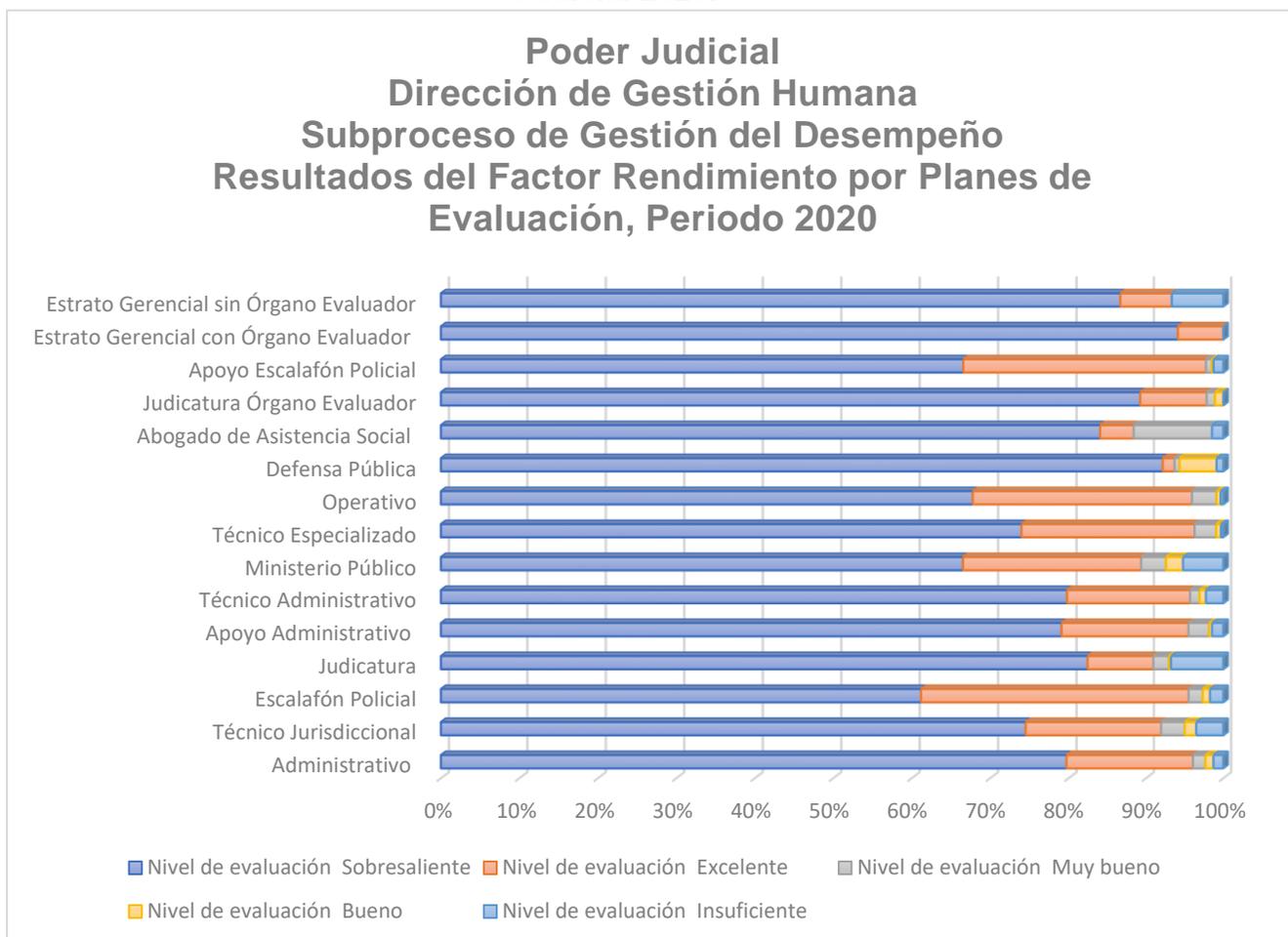
### 2.2.1.15. Plan Operativo

| Nivel de calificación en el factor rendimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Clasificación de las metas por nivel de cumplimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>Total de Personas Evaluadas: 568<br/>           En lo que respecta al plan operativo, se obtuvo que un 67,7% de la población logró resultados de sobresaliente. Un 28,1% de la población representado por 160 personas, obtuvo resultados de excelente. Mientras que 18 personas obtuvieron resultados de muy bueno. En los niveles de evaluación de Bueno, 3 personas lograron este nivel, mientras que en insuficiente se muestran solo 2 personas.</p> |  <p>En cuanto al factor rendimiento, se obtiene que un total de 505 metas de desempeño, equivalentes a un 68,4% fueron alcanzadas. Un total de 50 metas (6,7%) fueron superadas y 183 de ellas (24,8%) no se lograron cumplir con los valores propuestos. El porcentaje de las metas no alcanzadas podría estar perturbado por la forma en que se haya insertado el valor numérico en el sistema informático; o bien por la relación existente entre el valor meta y el valor meta obtenido.</p> |

Dentro de los cuadros resumen no se incluyó el análisis de los planes de casos especiales y grupo sin asignar, motivado en el hecho que no representan un ámbito en concreto, sino que correspondió a elementos propios de la información en la clasificación y valoración de puestos, además que su composición no alcanzó más de veinticinco personas servidoras judiciales.

En conclusión de la evaluación del factor cuantitativo o rendimiento, se podría indicar que en los Planes: Escalafón Policial; Apoyo Escalafón Policial; Técnico Jurisdiccional, Ministerio Público; Técnico Administrativo; Técnico Especializado; Apoyo Administrativo y Operativo, los resultados se distribuyeron entre los niveles de Excelente y Sobresaliente, en comparación con los otros planes, sea: Judicatura, Defensa Pública, Asistencia Social, Estrato Gerencial, Administrativo, Técnico Administrativo, que más del 80% de la población se ubicó en el nivel superior de la calificación, en el gráfico n° 6. En este sentido, se relaciona con el nivel de alcanzado de las metas, que se evidenció en el cuadro resumen, pues dichos resultados podrían estar asociados no solo a que no se alcanzara a cumplir el valor meta, sino inclusive a una incorrecta creación o interpretación del factor rendimiento, al no considerarse las oportunidades de mejora recomendadas en los talleres donde se participó a las personas evaluadoras durante el primer trimestre del año 2021, considerando la brecha determinada por este Subproceso.

**Gráfico N° 6 Resultados del Factor Rendimiento por plan de evaluación, Poder Judicial 2020.**



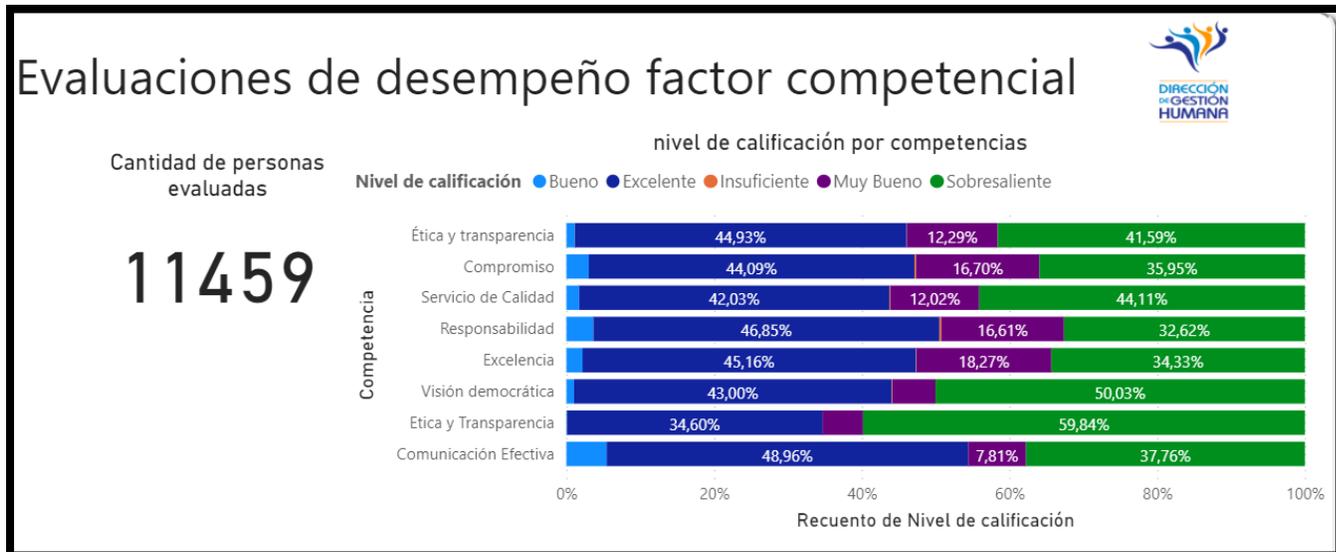
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

### 2.2.2. Factor cualitativo-Competencias

Para el factor de competencias, la mayoría de la población judicial evaluada, indistintamente del plan o agrupación de las personas por puestos de trabajo, se ubicaron en los niveles de calificación de excelente y sobresaliente, en este sentido las personas evaluadoras estimaron que según las conductas observables referidas en los planes de evaluación, por lo que se podría inferir que el personal demostró en su desempeño, conductas que son evidencia de un nivel significativo en la competencia o bien, por encima de lo esperado y con menor representación en los niveles siguientes, sea, de insuficiente, bueno o muy bueno, que permitieran identificar personas evaluadas con condiciones de brechas porque no evidenciaron las conductas, o que las haya demostrado con dificultades y que requieran un desarrollo para superar la brecha manifiesta. Asimismo, se debe recordar que las competencias genéricas evaluadas dependieron del ámbito o población, aunque representaron las mismas conductas, considerando que para el ámbito Administrativo, Defensa Pública, Estrato Gerencial las competencias evaluadas fueron: Compromiso, Ética y Transparencia y Servicio de Calidad, para el Escalafón Policial y el Ministerio Público: Compromiso, Ética y

Transparencias y Excelencia, Judicatura: Visión Democrática, Ética y Transparencia y Servicio de Calidad, y para el Técnico Jurisdiccional: Compromiso, Ética y Transparencia y Responsabilidad. Resultados que se muestran en el siguiente gráfico:

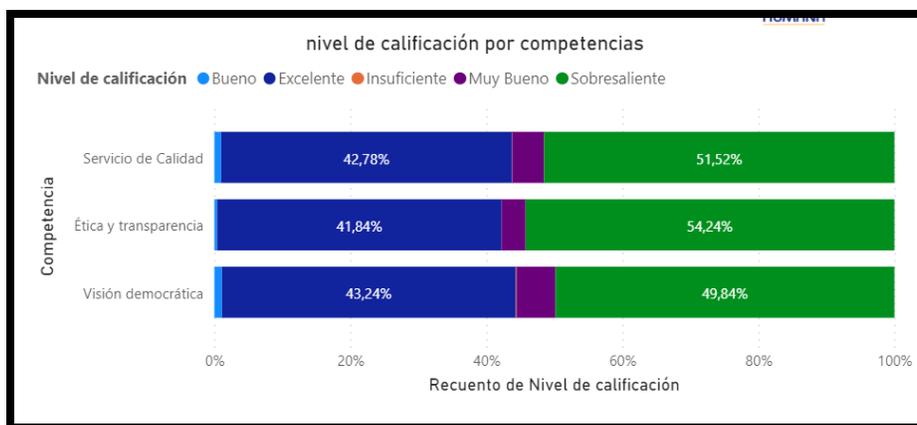
**Gráfico N° 7 Resultados Generales del Factor Competencial por tipo de competencial, Poder Judicial 2020.**



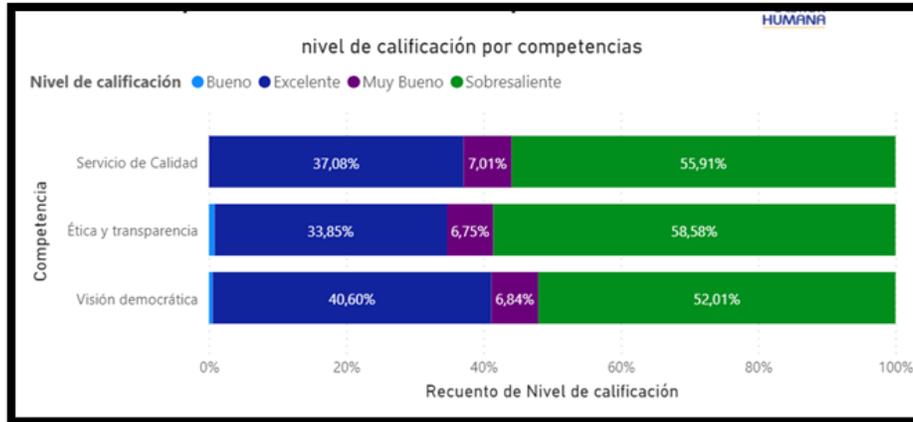
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que muestra la distribución por nivel de calificación, según la cantidad de personas que obtuvieron un resultado de evaluación 2020, según las competencias genéricas aplicadas según sea el plan:

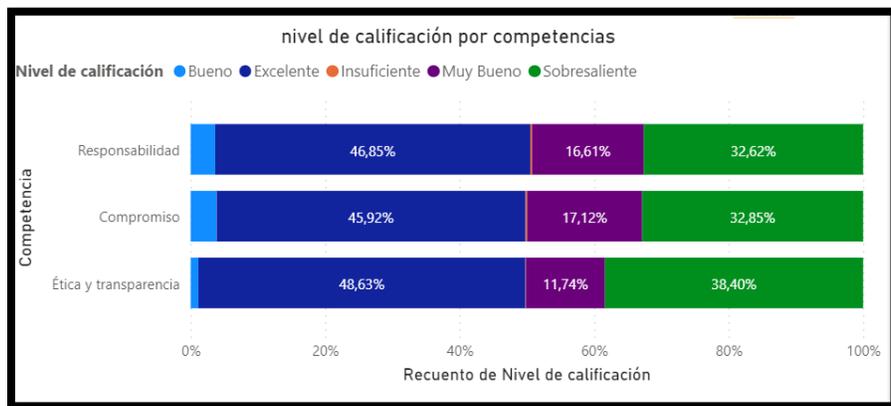
### 2.2.2.1. Plan Judicatura



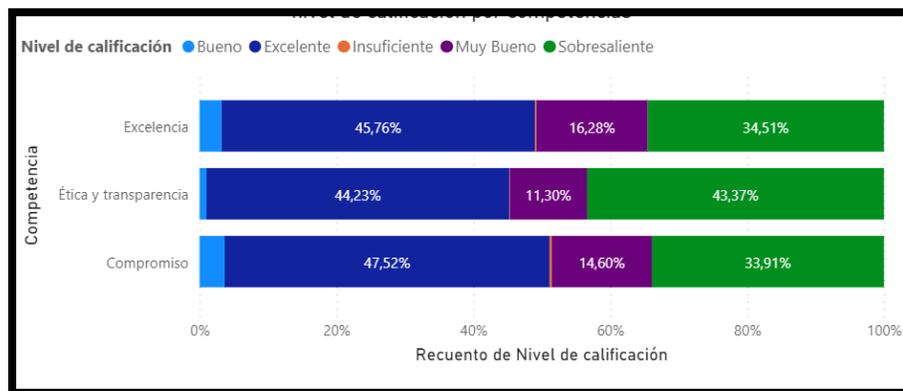
### 2.2.2.2. Plan Judicatura Órgano Evaluador



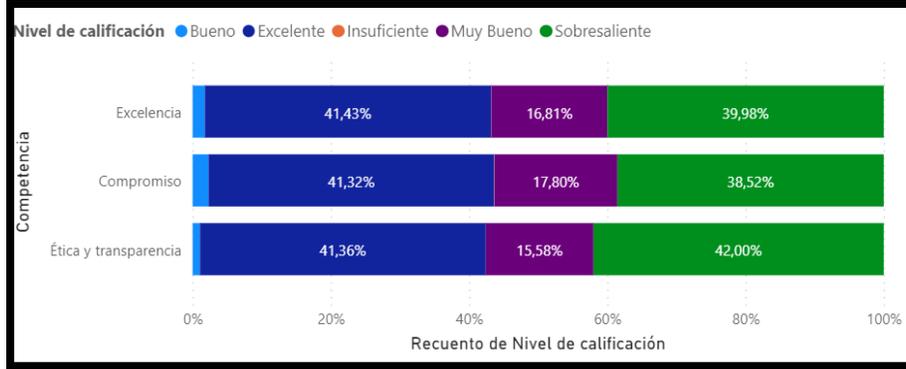
### 2.2.2.3. Plan Técnico Jurisdiccional



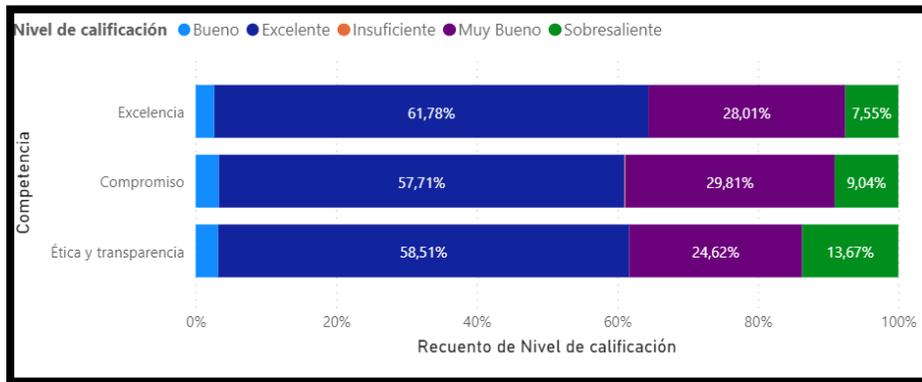
### 2.2.2.4. Plan Ministerio Público



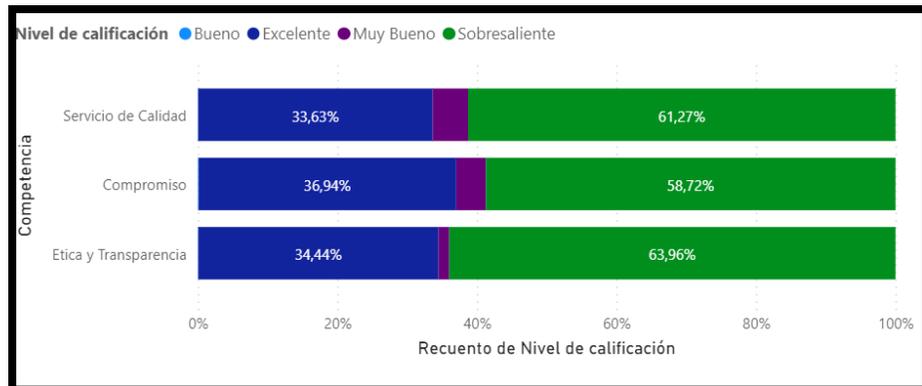
### 2.2.2.5. Plan Escalafón Policial



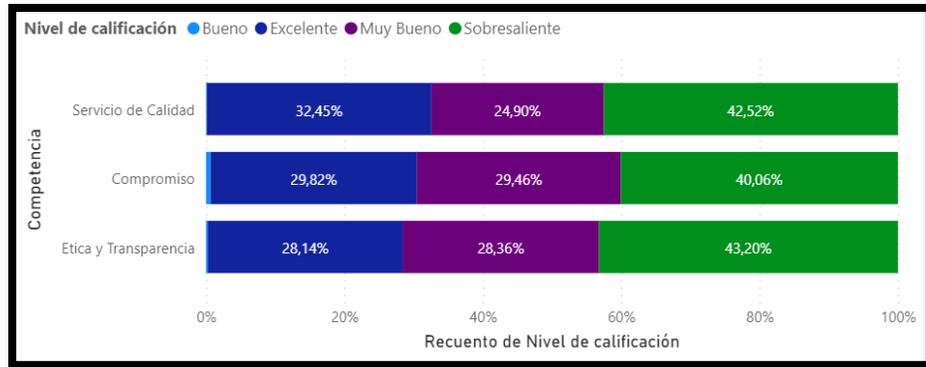
### 2.2.2.6. Plan Apoyo Escalafón Policial



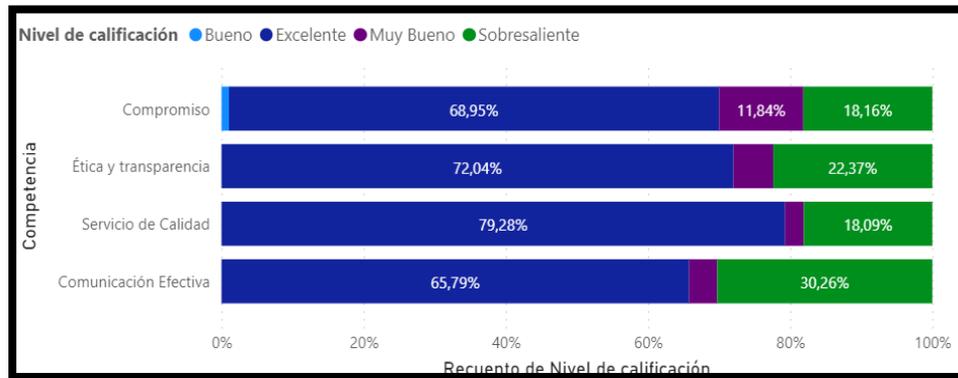
### 2.2.2.7. Plan Defensa Pública



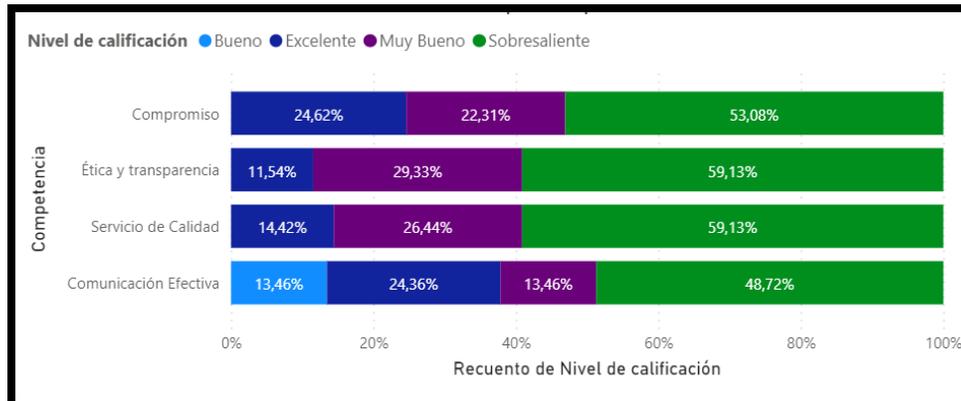
### 2.2.2.8. Plan Abogado de Asistencia Social



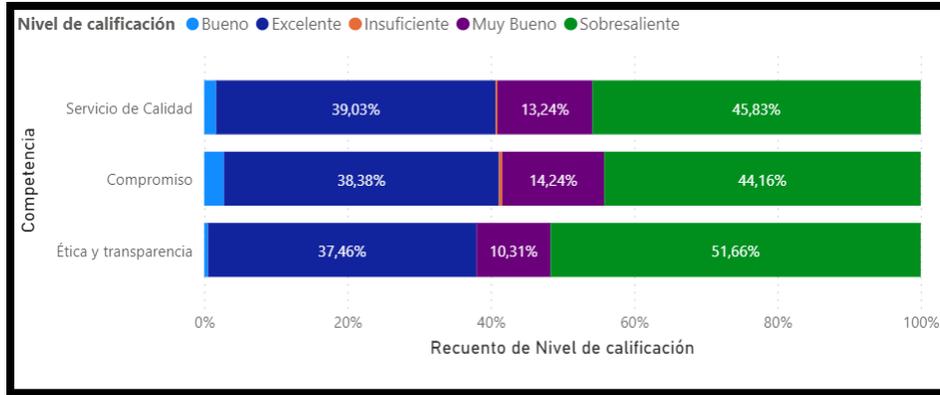
### 2.2.2.9. Plan Estrato Gerencial con órgano evaluador



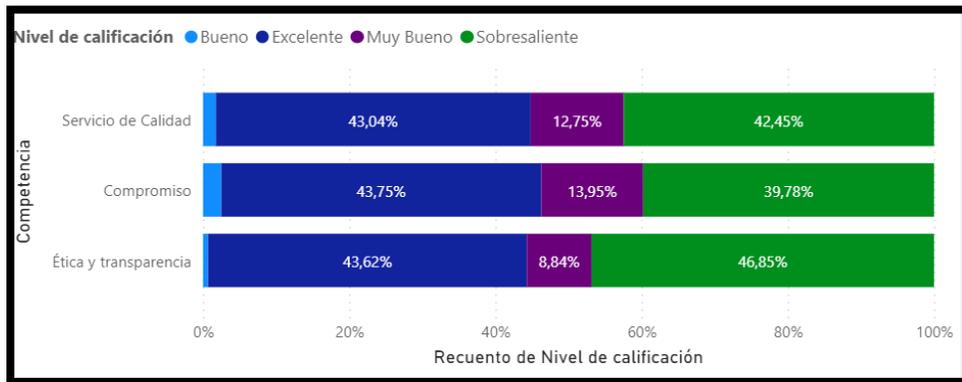
### 2.2.2.10. Plan Estrato Gerencial sin órgano evaluador



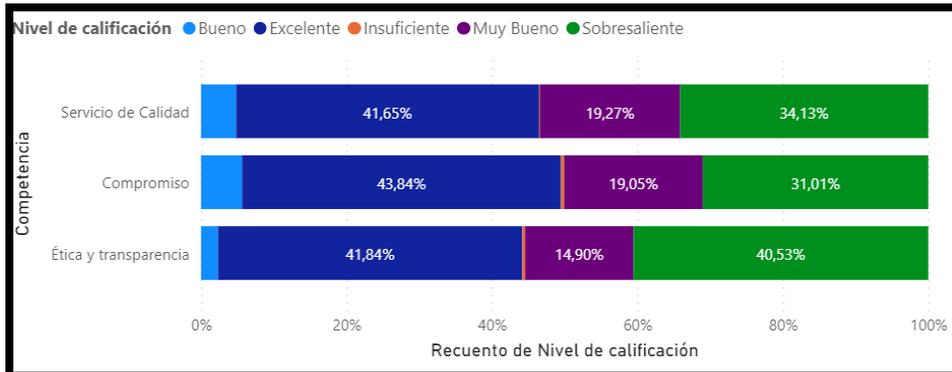
### 2.2.2.11. Plan Administrativo



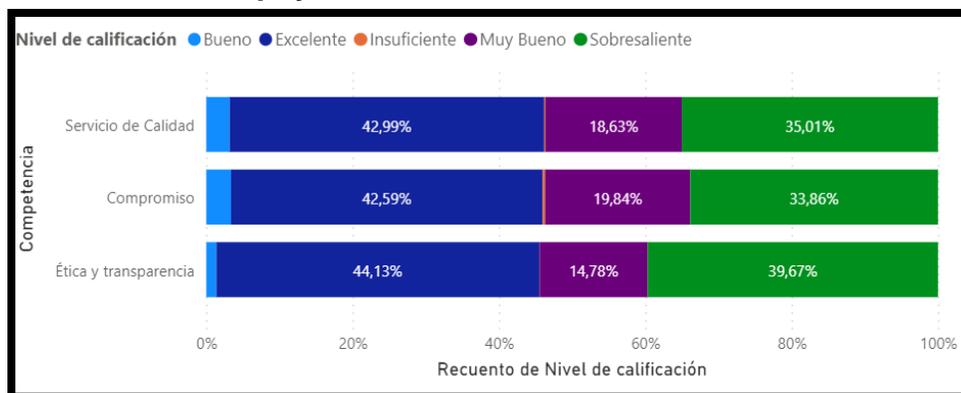
### 2.2.2.12. Plan Técnico Administrativo



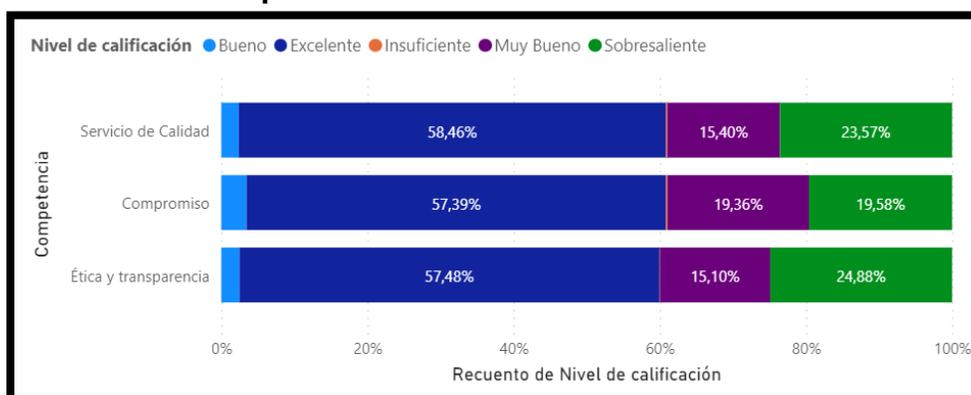
### 2.2.2.13. Plan Técnico Especializado



### 2.2.2.14. Plan Apoyo Administrativo



### 2.2.2.15. Plan Operativo



En síntesis, de los resultados representados del factor cualitativo o competencial, se podría indicar que coincidiendo con los resultados del factor rendimiento en los Planes: Escalafón Policial; Apoyo Escalafón Policial; Técnico Jurisdiccional, Ministerio Público; Técnico Administrativo; Técnico Especializado; Apoyo Administrativo y Operativo, los resultados de este factor representaron mayor peso en los niveles de Excelente y Muy Bueno, a diferencia del resto de los planes, sea: Judicatura, Defensa Pública, Asistencia Social, Estrato Gerencial, Administrativo, Técnico Administrativo, que la mayoría de la población judicial de esos grupos fue calificada en el nivel superior de la calificación, en sobresaliente y excelente.

Debe indicarse que, como parte de la labor de análisis del Subproceso se hizo una revisión aleatoria de las justificaciones realizadas en las competencias y se determinó que algunas personas se limitaron a incluir en la justificación que la persona “sí cumplía”, o bien, se reiteró en todas las justificaciones la misma motivación para el nivel de calificación seleccionado, entre otras, sin mayor retroalimentación de los elementos en que se basó para seleccionar el nivel de calificación, también, algunas personas juzgadoras, advirtieron que dentro de los conductas observables por su organización en el despacho le resulta difícil determinar el nivel de cumplimiento en el manejo de activos

y otros elementos de la ética, por lo cual, se estará replanteando el contenido de las conductas según cada plan de evaluación, que facilite el proceso de evaluación del factor competencial, por lo que para el próximo trimestre se estaría aplicando un instrumento de consulta y validación, para generar elementos oportunos para mejorar la descripción de cada conducta.

Como parte de las oportunidades de mejora, estima este Subproceso que para el período 2022 y siguientes, por razones de oportunidad, conveniencia y uniformidad de criterios, se concentren los esfuerzos de las personas evaluadoras en la evaluación de una sola competencia y sus conductas asociadas, para facilitar el análisis de posibles brechas competenciales, que se infiere para este período 2020, producto de la ponderación de más de cinco conductas por competencia, que demandó la justificación de un total de quince ítem en el factor competencial por cada persona evaluada, se haya omitido la identificación de brechas en las personas trabajadoras, que a su vez quedó plasmada en que los niveles de calificación en las competencias se situaron en los extremos superiores de la escala, sea el sobresaliente y excelente.

Por lo antes expuesto, considerando que el proceso de evaluación del desempeño por competencias impulsado en el Poder Judicial pretende potenciar y desarrollar las competencias que aporten valor a la gestión en el logro de los objetivos y propósitos de los distintos ámbitos que lo conforman, para el próximo año se recomienda valorar la competencia de Servicio de Calidad, entendida esta como;

| Competencia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Justificación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Servicio de calidad:</b><br/>Tener la actitud y aptitud de comprender las necesidades de otros, para brindar un servicio oportuno y de calidad a personas usuarias internas y externas, dando respuesta ágil, eficaz, cordial, asertiva, con conocimiento y transparencia en la gestión. (Tomando del Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial)</p> | <p>Considerando que se empleará para efectos de evaluar el desempeño de las personas servidoras judiciales y que todas desde los distintos puestos trabajan por un servicio, y reside nuestro aporte individual asociado al factor rendimiento, como elemento objetivo de la evaluación, también en la construcción de esta competencia se encuentran implícitas las competencias de iniciativa, aprendizaje constante y, justicia pronta y cumplida, en cuanto al cumplimiento de los plazos y deberes.</p> |

Debe advertirse, que para los puestos asociados a los Planes de Evaluación de: Escalafón Policial, Plan Apoyo al Escalafón Policial y Plan Ministerio Público, no se encuentra esta competencia dentro de la genéricas, por lo que durante los períodos 2020 y 2021, se incorporó en la competencia denominada como “Excelencia” y para el Plan de Técnico Jurisdiccional, la referida a “Responsabilidad”, por lo que se recomienda para los siguientes períodos de evaluación, que sea aprobado por el Consejo de Personal, la

inclusión de esta competencia genérico en los planes asociados a esos grupos ocupacionales.

La determinación de las conductas asociadas a estas competencias serán igualmente revisadas y validadas con los distintos ámbitos para analizar si requieren variaciones en las conductas empleadas en los periodos 2020 y 2021, que permitan ser demostrables, medibles y desarrollables, y por supuesto satisfaciendo las necesidades funcionales de los distintos grupos ocupacionales, y con miras a responder al futuro deseado para las personas servidoras judiciales en la prestación de los distintos servicios.

### **2.2.3. Sobre las acciones de mejora identificadas**

Considerando que dentro de los criterios de utilidad que se esperan de la aplicación de este proceso en la población judicial, refieren a:

“...a) Mejorar el desempeño: La finalidad primordial de la evaluación es la retroalimentación de las personas servidoras judiciales sobre su desempeño laboral, para identificar las oportunidades de mejora y propiciar la excelencia, por esto, se requiere analizar y comentar los resultados e incidentes críticos y potenciar los factores claves de éxito.

b) Generar indicadores: Que permitan identificar las acciones de mejora en las condiciones labores y plenitudes humanas de las personas servidoras del Poder Judicial. Así como para valorar el aporte de estas.

c) Cumplir los objetivos: Promover que las personas servidoras judiciales aporten con su desempeño al cumplimiento de los objetivos del Poder Judicial, en función del puesto que ocupan...” (Tomado del artículo 6, del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.

Por lo que resulta fundamental, identificar las acciones de mejora registradas por las personas evaluadoras, dado que se convierten en el valor agregado para las personas sujetas a este, considerando que un objetivo primordial es la mejora continua de las personas evaluadas y contribuir a superar, mediante acciones específicas, las conductas observables según las evidencias que se tengan, para acercar los resultados obtenidos a lo que se espera en el puesto que desempeñan y por ende, en la prestación de los distintos servicios.

Con el propósito de que las personas evaluadas reduzcan brechas identificadas como resultado de su evaluación, se dispuso dentro de la metodología y se encuentra disponible en el módulo informático la clasificación de tres tipos de acciones de mejora:

- *Acciones Individuales:* Acciones que dependen exclusivamente de la persona evaluada para su cumplimiento.
- *Acciones de Oficina o Despacho:* Acciones que cuentan con el apoyo de la oficina o despacho para que la persona evaluada pueda cumplir con la acción propuesta y llegue a lo que se espera en el puesto.
- *Acciones Institucionales:* Capacitaciones que serán impartidas por las diferentes instancias gestoras de capacitación, como, por ejemplo: Gestión de la Capacitación de Gestión Humana, Gestión de la Capacitación del Ministerio Público, Gestión de la Capacitación del OIJ, entre otros, que también contribuirán con las personas evaluadas a mejorar su desempeño.

Para determinar cada uno de los tipos de acciones de mejora, las personas evaluadoras con base en la evaluación realizada de las conductas observables por competencia o para el factor rendimiento, tuvieron el espacio, en la reunión de entrega de resultados, para acordar en forma consensuada diferentes acciones de mejora que cumplirá la persona evaluada para mejorar su desempeño, ahora bien, según el Reglamento vigente, en el artículo 20 inciso 5), solamente es obligatorio someterse a un plan de mejora cuando el resultado sea “insuficiente”, en los demás niveles de evaluación, la inclusión de acciones de mejora es optativa, por lo que queda a criterio de la persona u órgano evaluador y de la persona evaluada, pero que en los procesos de capacitación se ha recomendado por este Subproceso, que es fundamental identificarlas aunque el nivel de calificación sea superior al insuficiente.

Para definir las acciones de mejora se han realizado las siguientes recomendaciones, dentro de los procesos de capacitación para el personal judicial:

- Definirlas en conjunto con las personas evaluadas.
- Que se ajusten a las necesidades de las personas evaluadas, que sean posibles de cumplir y que mejoren su desempeño
- Que estén vinculadas con las conductas observables y los resultados obtenidos.
- La necesidad de mejora debe estar orientada al cumplimiento de las funciones del puesto. Por lo que debe conocer las conductas observables de cada una de las competencias a evaluar, misma que se describen en el plan de evaluación
- Para determinar que orientación de las acciones de mejora, se recomienda que se tome en cuenta las recomendaciones sobre las dimensiones (Saber, Saber Hacer, Saber Estar, Querer Hacer y Poder Hacer) de las competencias evaluadas.
- Concretar la acción de mejora indicando (Qué) se debe hacer en términos generales, y (Cómo) se realizará la acción de mejora
- Definir plazos de cumplimiento de las acciones de mejora que sean congruentes con la acción de mejora propuesta, para los tipos de acciones de mejora individuales y de oficina o despacho deben de cumplirse a corto plazo
- Para las acciones de mejora de orden institucional, considerando que serán un insumo para las unidades de capacitaciones, que sean incluidas en sus respectivos programas y presupuestos.
- Priorizar las acciones de mejora, para aquellas competencias que se haya determinado que debe mejorar.

Para este periodo de evaluación 2020, se evidenció que se incluyeron por las personas evaluadoras de los distintos despachos y oficinas judiciales, un total de 2.287 acciones de mejora, para los planes de evaluación con su respectiva cantidad de acciones, como se muestra en el siguiente gráfico siguientes:

**Gráfico N° 8: Cantidad de Acciones de Mejora registradas por Plan de Evaluación, Poder Judicial 2020.**



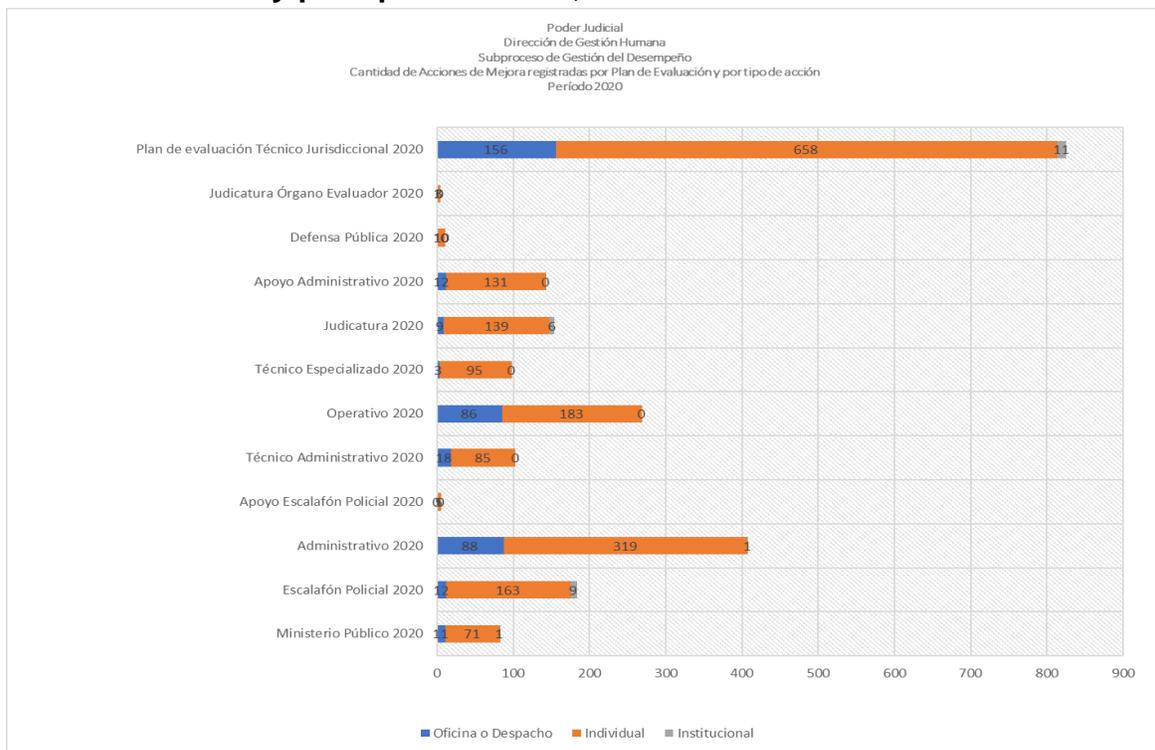
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

Del gráfico anterior, se puede observar que en el Plan donde mayor cantidad de acciones de mejora fueron registradas fue en el de Técnico Jurisdiccional, que refiere a los puestos de apoyo a la Judicatura, sea que las acciones fueron recomendadas por las personas juzgadoras de distintos despachos judiciales; el segundo plan en que mayor cantidad se registraron fue en el Plan Administrativo que cubre los puestos profesionales, jefaturas y coordinaciones del ámbito administrativo, clases de puestos que les corresponde realizar las actividades de planeamiento, organización, dirección, asignación, coordinación, control y supervisión de las actividades técnicas, administrativas y profesionales en una estructura formalmente establecida dentro de la estructura organizativa, y el otro plan en importancia de cantidad de acciones registradas fue el Plan Operativo que comprende las clases que se ubican en la base de la estructura ocupacional y que requieren el empleo del esfuerzo físico, destreza muscular y coordinación motora entre otras condiciones. En contraposición se tiene que en los

planes donde menos se registraron acciones de mejora, fue en Apoyo en el Escalafón Policial, sustentando en el hecho que solamente acoge la clase de puesto de Custodio de Detenidos, seguido por el Plan de Judicatura Órgano Evaluador, donde se registran las evaluaciones de las personas juzgadoras en la coordinación y en el Plan de Defensa Pública.

Respecto de los tipos de mejora antes señalados, se tiene por cada plan, que las acciones de mejora que se registraron fueron las de orden individual, sea la que la persona evaluada se comprometió a realizar para mejorar su desempeño, que se muestra en el gráfico, representada por el color anaranjado y que significó el mayor peso en cada uno de los planes de evaluación, seguidas en menor cantidad las de oficina o despacho.

**Gráfico N° 9: Cantidad de Acciones de Mejora registradas por plan de evaluación y por tipo de acción, Poder Judicial 2020.**

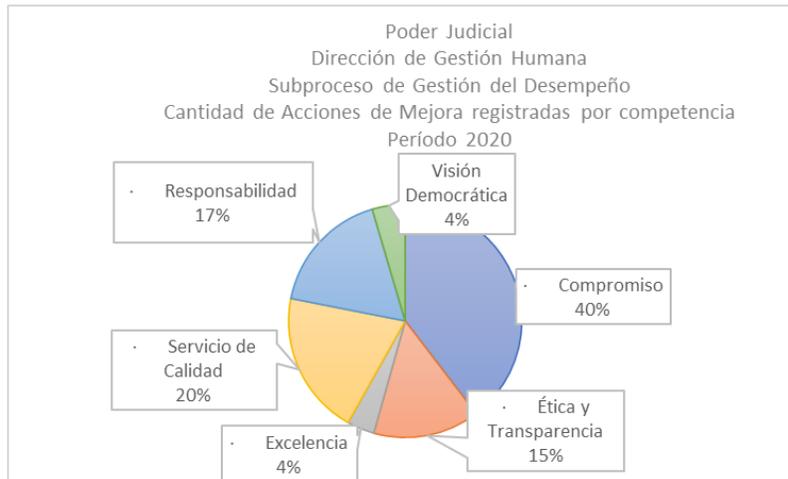


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial

También, las acciones de mejora se distribuyeron en los dos factores que se evaluaron, sea el: **Factor cuantitativo Rendimiento**, con un total de 863 acciones de mejora y para el **Factor cualitativo Competencias Genéricas** un total de 1424, sea que las personas evaluadoras estimaron que las personas evaluadas deberían potenciar las conductas observables asociadas al factor competencial. Dentro de este mismo factor de naturaleza cualitativa (Competencias Genéricas) se incluyeron acciones de mejora para las siguientes competencias evaluadas, según lo señalado en el apartado del Factor Cualitativo, donde en el siguiente gráfico se distribuyeron las acciones de mejora de manera porcentual, donde la mayor cantidad de acciones refirieron a la competencia de

Compromiso, siendo la constante en la mayoría de los planes de evaluación, con un total de 564, seguida por Servicio de Calidad, con más de 284 acciones registradas por las personas evaluadoras, en el siguiente nivel, la competencia de Ética y Transparencia, con un total de 210 acciones.

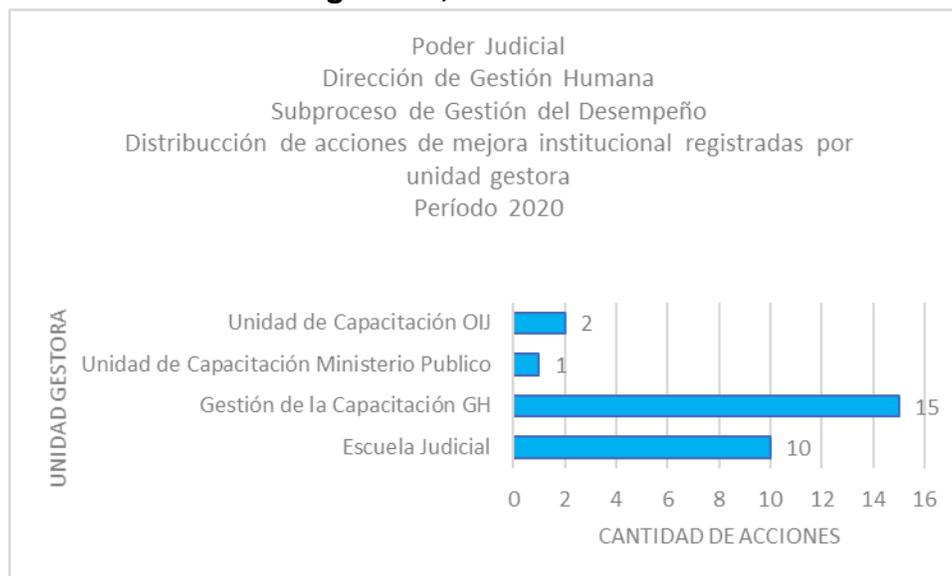
**Gráfico N° 10: Cantidad de Acciones de Mejora registradas por competencia, Poder Judicial 2020.**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

Respecto de las acciones de mejora de tipo institucional, 28 en total, fueron direccionadas a las siguientes instancias gestoras de capacitación: Escuela Judicial, Gestión de la Capacitación GH, Unidad de Capacitación de Ministerio Público y Unidad de Capacitación O.I.J.

**Gráfico N° 11: Cantidad de Acciones de mejora institucional registradas por unidad gestora, Poder Judicial 2020.**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

Como se muestra en el gráfico anterior, la mayor cantidad de acciones de mejora de tipo institucional fueron remitidas a la instancia gestora de Gestión de la Capacitación de Gestión Humana, muy relacionado al tema que las competencias que se evaluaron son de índole genérico o estratégico, que son atendidas por los programas y cursos que ha desarrollado la Dirección de Gestión Humana. Debe indicarse que, por ser la primera ejecución de la evaluación del desempeño en el Poder Judicial, la información detallada de las acciones, serán remitidas a cada instancia gestora para su respectiva valoración y análisis, a su vez que sean consideradas para sus programaciones en el próximo año.

Por otra parte, del análisis realizado a las acciones de mejora, incluidas para este período de evaluación 2020, y para la rendición de este informe se analizó al azar las descripciones de algunas de las acciones de mejora de los planes de evaluación y oficinas o despachos que las incluyeron, donde se evidenció la necesidad de incrementar las acciones de capacitación para potenciar el conocimiento de las personas u órganos evaluadores y personas evaluadas para establecer las diferentes acciones de mejora, según sea, para el factor rendimiento o competencias, o para determinar el tipo de acción de mejora correspondiente, y también concretar el plazo de cumplimiento de cada una de las acciones.

Producto del análisis aleatorio de algunas de las descripciones consignadas en los diferentes planes, se identificaron algunos hallazgos de interés:

- ✓ La descripción de las acciones de mejora de tipo individual se evidenció que son acciones muy generales y escuetas, faltó información o detalle que indique el objetivo y la estrategia que debe seguir la persona evaluada para mejorar su desempeño. Ejemplo: "Se recomienda realizar la visita diaria", "Cumplir con los plazos establecidos", "Priorizar labores", que permitan a la persona evaluadora obtener la retroalimentación y orientación de los cambios a implementar en su desempeño. También, se incluyeron palabras ambiguas, que no representan una acción de mejora. Ejemplo: "Tratar de involucrarse más con el grupo de trabajo", "Atender de manera oportuna los reportes e incidencias".
- ✓ Si bien es cierto las acciones de mejora son obligatorias para los resultados de "Insuficiente", para los demás resultados es optativo que la persona evaluadora incluya acciones de mejora, por lo que no es necesario incluir una acción de mejora, solamente por llenar un espacio y en algunas se indicó solamente, "Ninguna", "No aplica", "Nada", que no fueron consideradas en la contabilidad de estas. En este punto es importante resaltar que perfectamente pudo haber sido un resultado de insuficiente en alguna de las conductas observables, pero no interfiere en el resultado final, por lo que la persona u órgano evaluador, no incluyó ninguna acción de mejora, y especificó en la descripción las antes mencionadas.

- ✓ Con respecto a los plazos para cumplir las acciones de mejora, en algunos casos se determinó que no hay congruencia con la acción de mejora que debe cumplir la persona evaluada. Ejemplo: "Propone una reunión mensual, para abarcar puntos de la oficina y mejoramiento del mismo, propuesto por cada.....", con un plazo de cumplimiento de 10 meses. Parece excesivo el plazo a cumplir, sobre todo porque la acción de mejora solicita una reunión mensual, que se podría ejecutar o implementar en un corto plazo. Los plazos en su mayoría se establecieron para que la persona evaluada concluya con lo señalado, y no son plazos para que la persona efectúe el plan de mejora que se diseñó para que lo realice y mejore su desempeño.
- ✓ Se incluyen acciones de mejora que no se pueden catalogar como acciones de mejora, ya que tienen que ver con las cualidades personales y no con una competencia en específico. Ejemplos: "Desarrollar empatía con las necesidades de las personas usuarias", "Trabajar en los puntos de su personalidad que interfieren con el buen desempeño de sus funciones y/o ambiente laboral". Esto teniendo presente que la evaluación del desempeño es una evaluación de las competencias, representada en conductas observables, que debe tener una persona para el desarrollo del puesto y no es una evaluación de cualidades personales.
- ✓ Se incluyen acciones de mejora de tipo Oficina o Despacho, pero no indica cómo y quién brindará las capacitaciones. Ejemplo: "Capacitación en Equipo de Trabajo y Liderazgo". No se responsabilizó o designó a una persona en particular que brindará el acompañamiento.
- ✓ Se incluyen acciones de mejora en funciones que ejecutó la persona evaluada en ascensos que no corresponden a su labor ordinaria. En este sentido, refiere a situaciones propias de un plan de sucesión, que una acción de mejora.
- ✓ Se incluyen acciones de mejora para el factor Rendimiento, las cuales fueron generales y les faltó información y detalle. Además, se podría relacionar con la competencia " Compromiso" y no con Rendimiento. Ejemplo: "Se requiere más orden en el taller del Obrero Especializado".
- ✓ En algunas acciones de mejora propuestas se hace mención del problema, pero no se define la acción de mejora que debe cumplir. Ejemplo: "En varias ocasiones se le llamado la atención por el uso reiterado del celular en horas laborales, lo cual genera distracciones en sus funciones", "A la fecha tiene pendientes de lectura y registro 13 procedimientos operativos normados, Confección de plantillas y secuencias fotográficas, Manual de ...".
- ✓ En forma general y del análisis realizado se evidencia que en muchos casos no hay una conexión de la acción de mejora propuesta, con la competencia o conducta observable. Por lo que en muchas ocasiones la acción de mejora se dirige a otras competencias, siendo del factor rendimiento. No hay claridad cuando incluir una acción de mejora de tipo individual y una de oficina o despacho. Se incluye una misma acción de mejora para diferentes personas evaluadas. Se

incluye la misma acción de mejora para una misma persona, en tres competencias evaluadas.

- ✓ También se evidenció que hubo acciones de mejora bien descritas, concretas y específicas cumpliendo con todas las recomendaciones dadas por el Subproceso de Gestión del Desempeño mediante los talleres de capacitación impartidos. Ejemplo: "Implementar un control que permita identificar la cantidad de facturas que ingresan y el total que se tramita, así como el detalle de lo que ingresa y tramita del ICE". Esta acción es de tipo individual, para el factor rendimiento y con un plazo de cumplimiento de 2 meses; "Mejorar la calidad del registro de gestiones al sistema Aranda". Acción individual, para la competencia Compromiso y un plazo de 1 mes para su cumplimiento.

### 3. Otras situaciones de interés

#### 3.1. Despachos y oficinas sin aplicar el proceso 2020

De la revisión del período 2020, mediante reporte generado por la Dirección de Tecnología de la Información, así como la verificación de los puestos asignados a esas oficinas, se detectó que 9 oficinas y despachos no aplicaron el proceso de evaluación de cierre, de lo cual este Subproceso solamente tenía conocimiento del Juzgado de Trabajo de Puntarenas que, por una situación particular de integración con nuevo personal, se le eximió de la aplicación de este proceso. Debe considerarse que son oficinas o despachos donde ninguna de las personas destacadas fue evaluada o bien, en los casos de parcial algunos puestos si fueron evaluadas, pero otros no, se identificaron 28.

| <b>Despachos u oficinas que no registraron evaluaciones del desempeño</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Despachos u oficinas que registraron una evaluación del desempeño de algunos de los puestos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12-Tribunal de Familia<br>156-Unidad de Almacenaje<br>401-Juzgado Contravencional de Carrillo<br>436-Juzgado Contravencional De Cobano<br>492-Juzgado Transito Hatillo<br>579-Juzgado Penal I Circuito Judicial de Guanacaste<br>968-Centro de Conciliación, Sede I Circuito Judicial Zona Sur<br>983-Centro de Conciliación, Sede III Circuito Judicial Alajuela (San Ramon)<br>1311-Centro de Conciliación, Sede Circuito Judicial de Puntarenas | 37-Unidad de Adiestramiento<br>76-Subdelegacion Regional de Sarapiquí<br>90-Seccion Análisis de Escritura y Documentos Dudosos<br>97- Unidad Medicina Legal Ciudad Neilly<br>351-Juzgado Contravencional de Paraíso<br>409-Defensa Publica Cañas<br>498-Juzgado Transito I Circ. Jud. Zona Atlántica<br>509-Juzgado Penal Del III Circ. Jud. De San Jose<br>540-Juzgado Penal De Osa<br>554-Unidad Localización, Citación y Presentación Atenas<br>589-Juzgado De Ejecucion de la Pena de Puntarenas<br>603-Juzgado Penal de Siquirres |

| Despachos u oficinas que no registraron evaluaciones del desempeño | Despachos u oficinas que registraron una evaluación del desempeño de algunos de los puestos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                    | 862-Administración Regional I Circuito Judicial Alajuela (Supernumerarios)<br>985-Centro de Conciliación, Sede Santa Cruz<br>989-Unidad Regional Monteverde<br>1046- Juzgado Civil, Trabajo y Familia De Buenos Aires<br>1073-Unidad de Programación y Seguimiento de Materiales y Suministros<br>1187-Defensa Pública la Fortuna<br>1211-Tribunal de Apelación de Sentencia Penal III Circuito Jud. Alajuela (San Ramon)<br>1276-Juzgado Penal de Turno Extraordinario, Sede I Circuito Judicial de San Jose<br>1299-Sección de Trabajo Social<br>1304-Juzgado de Familia Y Violencia Domestica del II Circuito Judicial de la Zona Sur<br>1332-Juzgado Contravencional de Puerto Jimenez<br>1377-Programa Justicia Restaurativa<br>1521-Fiscalía de Batán<br>1523-Juzgado Penal de Batán<br>1631-Tribunal Colegiado Primera Instancia Civil I Circuito Jud. Guanacaste (Liberia)<br>1811-Unidad Medicina Legal Quepos |

Siendo que las 28 oficinas o despachos lo realizaron de forma parcial, se amplió el análisis con un reporte por persona servidora judicial, que había sido notificada de un plan de metas, pero no fue evaluada al final de período ni constaba una justificación del motivo de la no realización de la evaluación de cierre, se determinó un total de 1.177 personas servidoras judiciales, que, segregados por planes de evaluación, representan:

| Plan de Evaluación          | Cantidad de personas pendientes de evaluación de cierre 2020 |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Judicatura                  | 175                                                          |
| Judicatura órgano evaluador | 36                                                           |
| Técnico Jurisdiccional      | 321                                                          |
| Ministerio Público          | 57                                                           |
| Escalafón Policial          | 160                                                          |

| <b>Plan de Evaluación</b> | <b>Cantidad de personas pendientes de evaluación de cierre 2020</b> |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Apoyo Escalafón Policial  | 32                                                                  |
| Defensa Pública           | 45                                                                  |
| Administrativo            | 127                                                                 |
| Técnico Administrativo    | 70                                                                  |
| Técnico Especializado     | 31                                                                  |
| Apoyo Administrativo      | 68                                                                  |
| Operativo                 | 55                                                                  |
| <b>Total</b>              | <b>1.177</b>                                                        |

Se puede determinar que la mayor cantidad de personas servidoras judiciales que a pesar de contar con un plan de metas, no fueron evaluadas al final del período se ubican en el plan de Técnico Jurisdiccional, seguido de la Judicatura, que representan puestos donde mayor rotación de nombramientos se generan en el Poder Judicial. Igualmente, con más de cien personas, se detectó puestos del Escalafón Policial y del Plan Administrativo.

Debe indicarse que por capacidad operativa del Subproceso, no fue posible brindar un seguimiento y determinar los motivos de estas personas que no fueron evaluadas o bien, los despachos que no aplicaron la evaluación para ninguna de las personas a cargo, en el período 2020, dado que cuando estamos cerrando ese período ya estábamos en la etapa de planeación del período 2021, no obstante, se designó una persona del Subproceso, para realizar un seguimiento y comunicación con las oficinas y despachos que durante la etapa de planeación de 2021, se determinaron 13 oficinas o despachos judiciales, que no lo han realizado incluso al mes de julio, por lo que se solicita que se emita circular por parte del Consejo Superior, sobre la importancia de aplicar este proceso por parte de las oficinas y despachos del Poder Judicial y en los casos que se determine el incumplimiento de la aplicación del proceso se estaría comunicando a las instancias respectivas, en función de las responsabilidades establecidas en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño

180-Juzgado Primero Civil de San Jose  
194-Juzgado Penal Juvenil de San Jose  
288-Tribunal del II Circuito Judicial de Alajuela  
401-Juzgado Contravencional de Carrillo  
579-Juzgado Penal I Circuito Judicial de Guanacaste  
638-Juzgado Civil I Circuito Jud. Alajuela  
967-Centro de Conciliación, Sede II Circuito Judicial de Alajuela  
1143-Juzgado Civil y Trabajo II Circuito Judicial Alajuela, Sede Upala  
1173-Oficina de Comunicaciones Judiciales Grecia  
1211-Tribunal de Apelación de Sentencia Penal III Circuito Jud. Alajuela (San Ramon)  
1277-Defensa Publica Turno Extraordinario San Jose, Sede I Circuito Judicial San Jose

### **3.2. Sobre el módulo informático**

Durante esta primera aplicación, el Subproceso reconoce que se requerirán mayores esfuerzos para lograr un mejor uso y manejo del módulo informático que se ha facilitado al personal evaluador. Cabe destacar que durante la etapa de ejecución y cierre del período de evaluación 2020, se generó en el primer trimestre del presente año un total de 226 de inconsistencias que permitieron identificar y desarrollar mejoras en los distintos módulos, ajustes que a hoy incluso algunas se encuentran en estado de definición de la historia de usuario, revisión o pruebas para ponerlas a disposición del personal judicial; situaciones que además han sido documentadas en conjunto con la Dirección de Tecnología de la Información y que impactaron el cronograma de la ley 9635, misma que se puso en conocimiento del Consejo Superior, siendo éste el órgano designado por Corte Plena, para brindar el seguimiento de la implementación de las reformas de dicha ley.

### **3.3. Sobre el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño**

Por otra parte, resulta de interés poner en conocimiento que, como resultado de la aplicación de la evaluación del desempeño durante el período 2020, el Subproceso de Gestión del Desempeño se enfrentó a varias situaciones que generaron consultas a la Dirección Jurídica, planteadas mediante oficios PJ-DGH-JP-559-SGD-108-2020 y el PJ-DGH-SGD-119-2020, mismas que serán presentadas en otro informe con su respectiva valoración de impacto, sea en modificación a los artículos vigentes o que originarían la recomendación de lineamientos adicionales.

### **3.4. Limitaciones**

La estructura de código de oficinas de la Relación de Puestos esta direccionado a los requisitos propios del tema presupuestarios del Ministerio de Hacienda, por lo que la Dirección de Gestión Humana, ya había desarrollada el empleo de la “Oficina Destaca” en la Proposición de Nombramiento, para obtener la información de la ubicación real de la personas servidoras judiciales, pero el no uso de esta mejora, generó inconsistencias para ubicar al personal y determinar las oficinas o despachos que no concluyeron el proceso de evaluación 2020, que implicó además del reporte generado, hacer la revisión por número de puesto y persona servidora judicial, para determinar si fue efectivamente evaluada, agregando más tiempo a la etapa de análisis de la información por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño.

Igualmente se mantiene la limitante de tener puestos en la base de datos donde no está registrada la clase angosta, que se administró colocando una condición de “Sin Registrar”, pero resulta fundamental que se mantenga actualizada la información, en el

módulo SIGA GH, que es un insumo fundamental para generar resultados en el módulo de evaluación del desempeño.

Estas limitaciones referidas inciden en el riesgo de disponer de información con los criterios que establece la Ley de Control Interno, en su artículo 16, para que la información que se genere del proceso de evaluación del desempeño cumpla los criterios de confiable, relevante, pertinente y oportuna.

#### **4. Conclusiones**

- 4.1.** La Evaluación de Desempeño por competencias, es un proceso nuevo en el Poder Judicial y demandará de tiempo para que produzca los criterios de utilidad proyectados en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, principalmente en cuanto a "...Mejorar el desempeño: La finalidad primordial de la evaluación es la retroalimentación de las personas servidoras judiciales sobre su desempeño laboral, para identificar las oportunidades de mejora y propiciar la excelencia, por esto, se requiere analizar y comentar los resultados e incidentes críticos y potenciar los factores claves de éxito...". Asimismo, las personas u órganos evaluadores responsables de ejecutar el proceso requieren dominar la dinámica y reconocer la importancia que tienen las acciones para la mejora continua en la población judicial, quiénes son los responsables de brindar los distintos servicios a la ciudadanía, desde los puestos y ámbito que conforman el Poder Judicial.
- 4.2.** Con base en el análisis efectuado, se puede concluir que el período de evaluación 2020-2021 permitió conocer que, con la facilitación de los talleres, capacitaciones individualizadas, así como la elaboración de material de apoyo, se logró sensibilizar y transmitir el conocimiento a la población judicial, responsable de aplicar este proceso, así como visibilizar el compromiso y cambio de cultura que se pretende impulsar, al identificar que durante la etapa de ejecución y cierre se participó a más al 91% de la población, que fue debidamente evaluada y notificada sobre los resultados obtenidos, cobertura que se vio impactada producto de la rotación de puestos en algunos ámbitos, como consecuencia de la emergencia nacional que generó personal incapacitado durante el período en que se tenía que aplicar la evaluación o bien, por la conclusión de nombramientos interinos, también se alegó las cargas de trabajo, que impidió aplicar el proceso.
- 4.3.** No obstante, se tiene claro que nos ubicamos en un nivel incipiente de madurez del proceso, que requiere de mayor práctica y potenciar los conocimientos con las personas, relacionado esto con que este Subproceso ha identificado como un riesgo operativo la "Aplicación incorrecta del proceso de evaluación por parte de las personas evaluadoras", teniendo como principal fuente la brecha de formación entre las actividades de inducción y capacitación, facilitadas por el Subproceso Gestión del Desempeño y la experiencia de las personas responsables de aplicar la evaluación del desempeño.

- 4.4.** Respecto de los resultados generales, según la escala de calificación vigente, se obtuvo que, en el nivel de Excelente fue donde se posicionó la mayoría del personal evaluado, representado con un 76,1% (8754 personas), un 20,69% (2380) de la población contó con resultados sobresalientes, que se caracteriza por ser el rango superior en la escala de evaluación de acuerdo con lo establecido en el reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. Asimismo, en menor proporción, un 2,54% (292) de las personas evaluadas obtuvo un nivel de muy bueno; un 0,49% (56 personas) adquirió resultados de bueno, y solamente un 0,19% del personal alcanzó el nivel inferior de la escala, sea este un insuficiente, representado por 22 personas.
- 4.5.** De las 11.500 personas que fueron objeto de evaluación de su desempeño, 11.226 de ellas corresponden a evaluaciones finales, mientras que los 282 restantes fueron de tipo parcial, esta diferenciación en los tipos de evaluaciones corresponde en su mayoría a personal de despachos jurisdiccionales, principalmente porque se presentó cambio de persona juzgadora coordinadora, antes que finalizará el período de cierre.
- 4.6.** Se detectó que, de las 11.500 personas con resultados de evaluación, solo 9.704, es decir un 84,3% de las personas evaluadas aprobaron el resultado desde el sitio web “GH-En Línea”, a pesar de que se hizo el aviso por medio del Departamento de Prensa y Comunicación, donde se explicó el procedimiento, muchas personas no ingresaron al módulo de aceptar el resultado.
- 4.7.** Las personas evaluadas que no estuvieran conformes con el resultado obtenido tenían la oportunidad de presentar un recurso de revocatoria. Para el proceso de evaluación 2020-2021, 53 personas evaluadas impugnaron el resultado de su evaluación del desempeño, de las cuales 49 corresponden a evaluaciones de cierre y 4 a resultados de evaluaciones parciales, de esas personas que impugnaron el resultado de las evaluaciones, un 69,8% (37) personas mantenía un resultado de excelente, es decir que estaba entre el rango de 90 a 99 según la escala de evaluación; que, a pesar de considerarse un resultado óptimo o favorable, hubo personas que optaron por revocar el mismo. Seguidamente se contó con un 13,21% (7 personas) que al adquirir un resultado insuficiente optaron por impugnar el resultado de evaluación. Con un 11,3% (6 colaboradores) decidieron impugnar el resultado con niveles de muy bueno, y un 5,6% (3 personas) lo hicieron por su resultado de bueno.
- 4.8.** Sobre el factor rendimiento, el Subproceso de Gestión del Desempeño, realizó un análisis aleatorio de las metas registradas en los distintos planes de evaluación, donde se detectaron oportunidades de mejora, aspectos que se consideraron en los talleres facilitados durante el primer trimestre; haciendo la salvedad de que aún se mantiene una convocatoria abierta para fortalecer el aprendizaje, considerando que se determinaron debilidades con respecto a: definición de conductas como una meta de desempeño cuantitativa; falta de relación entre meta de desempeño, unidad de medida, frecuencia y método de

cálculo, según las recomendaciones establecidas en la guía desarrollada, entre otras.

- 4.9.** En conclusión de la evaluación del factor cuantitativo o rendimiento, se podría indicar que en los Planes: Escalafón Policial; Apoyo Escalafón Policial; Técnico Jurisdiccional, Ministerio Público; Técnico Administrativo; Técnico Especializado; Apoyo Administrativo y Operativo, los resultados se distribuyeron entre los niveles de Excelente y Sobresaliente, en comparación con los otros planes, sea: Judicatura, Defensa Pública, Asistencia Social, Estrato Gerencial, Administrativo, Técnico Administrativo, que más del 80% de la población se ubicó en el nivel superior de la calificación. Estos resultados fueron consecuentes, con el nivel de alcanzado de las metas, donde no se logró cumplir algunos de las metas, sino inclusive a una incorrecta creación o interpretación del factor rendimiento, al no considerarse las oportunidades de mejora recomendadas en los talleres donde se participó a las personas evaluadoras durante el primer trimestre del año 2021, considerando la brecha determinada por este Subproceso.
- 4.10.** Para el factor de competencias, la mayoría de la población judicial evaluada, indistintamente del plan o agrupación de las personas por puestos de trabajo, se ubicaron en los niveles de calificación de excelente y sobresaliente, en este sentido las personas evaluadoras estimaron que según las conductas observables referidas en los planes de evaluación, por lo que se podría inferir que el personal demostró en su desempeño, conductas que son evidencia de un nivel significativo en la competencia o bien, por encima de lo esperado y con menor representación en los niveles siguientes, sea, de insuficiente, bueno o muy bueno, que permitieran identificar personas evaluadas con condiciones de brechas porque no evidenciaron las conductas, o que las haya demostrado con dificultades y que requieran un desarrollo para superar la brecha manifiesta.
- 4.11.** Se podría indicar que coincidiendo con los resultados del factor rendimiento en los Planes: Escalafón Policial; Apoyo Escalafón Policial; Técnico Jurisdiccional, Ministerio Público; Técnico Administrativo; Técnico Especializado; Apoyo Administrativo y Operativo, los resultados de este factor representaron mayor peso en los niveles de Excelente y Muy Bueno, a diferencia del resto de los planes, sea: Judicatura, Defensa Pública, Asistencia Social, Estrato Gerencial, Administrativo, Técnico Administrativo, que la mayoría de la población judicial de esos grupos ocupacionales, fue calificada en el nivel superior de la calificación, en sobresaliente y excelente.
- 4.12.** Debe indicarse que, como parte de la labor de análisis del Subproceso se hizo una revisión aleatoria de las justificaciones realizadas en las competencias y se determinó que algunas personas se limitaron a incluir en la justificación que la persona “sí cumplía”, o bien, se reiteró en todas las justificaciones la misma motivación para el nivel de calificación seleccionado, entre otras, sin mayor retroalimentación de los elementos en que se basó para seleccionar el nivel de calificación, también, algunas personas juzgadoras, advirtieron que dentro de los conductas observables por su organización en el despacho le resulta difícil

determinar el nivel de cumplimiento en el manejo de activos y otros elementos de la ética, por lo cual, se estará replanteando el contenido de las conductas según cada plan de evaluación, que facilite el proceso de evaluación del factor competencial, por lo que para el próximo trimestre se estaría aplicando un instrumento de consulta y validación, para generar elementos oportunos para mejorar la descripción de cada conducta.

- 4.13.** Como parte de las oportunidades de mejora, estima este Subproceso que para el período 2022 y siguientes, por razones de oportunidad, conveniencia y uniformidad de criterios, se concentren los esfuerzos de las personas evaluadoras en la evaluación de una sola competencia y sus conductas asociadas, para facilitar el análisis de posibles brechas competenciales, que se infiere para este período 2020, producto de la ponderación de más de cinco conductas por competencia, que demandó la justificación de un total de quince ítem en el factor competencial por cada persona evaluada, se haya omitido la identificación de brechas en las personas trabajadoras, que a su vez quedó plasmada en que los niveles de calificación en las competencias se situaron en los extremos superiores de la escala, sea el sobresaliente y excelente.
- 4.14.** Respecto de las acciones de mejora, las personas evaluadoras con base en la evaluación realizada de cada una de las conductas observables por competencia o para el factor rendimiento, tuvieron el espacio, en la reunión de entrega de resultados, acordar en forma consensuada diferentes acciones de mejora que cumplirá la persona evaluada para mejorar su desempeño, ahora bien, según el Reglamento vigente, en el artículo 20 inciso 5), solamente es obligatorio someterse a un plan de mejora cuando el resultado sea “insuficiente”, en los demás niveles de evaluación, la inclusión de acciones de mejora es optativa, por lo que queda a criterio de la persona u órgano evaluador y de la persona evaluada, pero que en los procesos de capacitación se ha recomendado por este Subproceso, que es fundamental identificarlas aunque el nivel de calificación sea superior al insuficiente.
- 4.15.** Para este periodo de evaluación 2020, se evidenció que se incluyeron por las personas evaluadoras de los distintos despachos y oficinas judiciales, un total de 2.287 acciones de mejora, donde el Plan de Evaluación, donde mayor cantidad de acciones de mejora fueron registradas, el Plan de Técnico Jurisdiccional, que refiere a los puestos de apoyo a la Judicatura, sea que las acciones fueron recomendadas por las personas juzgadoras de distintos despachos judiciales; el segundo plan en que mayor cantidad se registraron fue en el Plan Administrativo que cubre los puestos profesionales, jefaturas y coordinaciones del ámbito administrativo, clases de puestos que les corresponde realizar las actividades de planeamiento, organización, dirección, asignación, coordinación, control y supervisión de las actividades técnicas, administrativas y profesionales en una estructura formalmente establecida dentro de la estructura organizativa, y el otro plan en importancia de cantidad de acciones registradas fue el Plan Operativo que comprende las clases que se ubican en la base de la estructura ocupacional y que requieren el empleo del esfuerzo físico, destreza muscular y coordinación motora entre otras

condiciones. En contraposición se tiene que en los planes donde menos se registraron acciones de mejora, fue en Apoyo en el Escalafón Policial, sustentando en el hecho que solamente acoge la clase de puesto de Custodio de Detenidos, seguido por el Plan de Judicatura Órgano Evaluador, donde se registran las evaluaciones de las personas juzgadoras en la coordinación y en el Plan de Defensa Pública.

- 4.16.** Respecto de los tipos de mejora antes señalados, se tiene por cada plan, que las acciones de mejora que se registraron fueron las de orden individual, sea la que la persona evaluada se comprometió a realizar para mejorar su desempeño.
- 4.17.** También, las acciones de mejora se distribuyeron en los dos factores que se evaluaron, sea el factor cuantitativo o rendimiento, con un total de 863 acciones de mejora y para el factor cualitativo o competencias genéricas un total de 1424 sea que las personas evaluadoras estimaron que las personas evaluadas deberían potenciar las conductas observables asociadas al factor competencial. Dentro de este mismo factor de naturaleza cualitativa, se incluyeron acciones de mejora para la competencia de Compromiso, siendo la constante en la mayoría de los planes de evaluación, con un total de 564, seguida por la competencia Servicio de Calidad, con más de 284 acciones registradas por las personas evaluadoras, en el siguiente nivel, la competencia de Ética y Transparencia, con un total de 210 acciones.
- 4.18.** De la mayor cantidad de acciones de mejora de tipo institucional fueron remitidas a la instancia gestora de Gestión de la Capacitación de Gestión Humana, muy relacionado al tema que las competencias que se evaluaron son de índole genérico o estratégico, que son atendidas por los programas y cursos que ha desarrollado la Dirección de Gestión Humana.
- 4.19.** Producto de una revisión de algunas de las acciones registradas, se determinaron oportunidades de mejora que serán insumos para los próximos procesos de capacitación, dado que, se evidenció que fueron acciones muy generales y escuetas, faltó información o detalle que indique el objetivo y la estrategia que debe seguir la persona evaluada para mejorar su desempeño, plazos muy amplios, en muchos casos no hubo conexión de la acción de mejora propuesta, con la competencia o conducta observable, entre otras.
- 4.20.** Se identificaron oficinas y despachos que no concluyeron la etapa de ejecución y cierre durante el 2020, así como más de mil personas servidoras judiciales que a pesar de haber sido notificadas de un plan de metas no fueron evaluadas al final del período 2020 y los que no han aplicado el proceso de planeación del 2021, a pesar de las responsabilidades determinadas en la normativa. Asimismo, se refirió sobre la situación de inconsistencias presentadas durante la etapa de cierre, en el módulo informático que permitieron la identificación de mejoras, además se mencionó el estudio que se encuentra en proceso respecto a la necesidad de algunas reformas o ampliaciones al Reglamento.
- 4.21.** Se detectaron limitantes de la información que inciden en el riesgo de disponer de información con los criterios que establece la Ley de Control Interno, en su

artículo 16, para que la información que se genere del proceso de evaluación del desempeño cumpla los criterios de confiable, relevante, pertinente y oportuna.

## **5. Acciones por desarrollar por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño**

- 5.1.** Ampliar los contenidos de los Talleres de Entrega de Resultados y retroalimentación, incluyendo más aspectos teóricos y prácticos, que orienten la implementación de este proceso. También, como ocasión del conocimiento de algunas de las impugnaciones presentadas ante el Consejo de Personal y en el Consejo de la Judicatura, se determinó la oportunidad de mejorar los contenidos y talleres facilitados para las personas evaluadoras, en cuanto a la valoración de las conductas observables que conforman cada competencia.
- 5.2.** Considerando que el proceso de evaluación del desempeño por competencias impulsado en el Poder Judicial pretende potenciar y desarrollar las competencias que aporten valor a la gestión en el logro de los objetivos y propósitos de los distintos ámbitos que lo conforman, para el próximo año se recomienda valorar la competencia de Servicio de Calidad, con la consideración que para los puestos asociados a los Planes de Evaluación de Plan Técnico Jurisdiccional; Plan Escalafón Policial, Plan Apoyo al Escalafón Policial y Plan Ministerio Público, esta denominada como “Excelencia. La determinación de las conductas asociadas a esta competencia será analizada con personas de enlace de los distintos ámbitos para identificar las conductas que permitan ser demostrables, medibles y desarrollables, y por supuesto satisfaciendo las necesidades funcionales de los distintos grupos ocupacionales, y con miras a responder al futuro deseado para las personas servidoras judiciales en la prestación de los distintos servicios.
- 5.3.** Continuar con la convocatoria abierta de los talleres de capacitación, tanto a las personas o áreas evaluadoras como a las personas evaluadas, para potenciar el conocimiento y recomendaciones para este proceso.
- 5.4.** Remitir a las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial, los resultados detallados del análisis de las acciones de mejora registradas por las personas evaluadoras en cada plan de evaluación.

## **6. Recomendaciones para los órganos rectores**

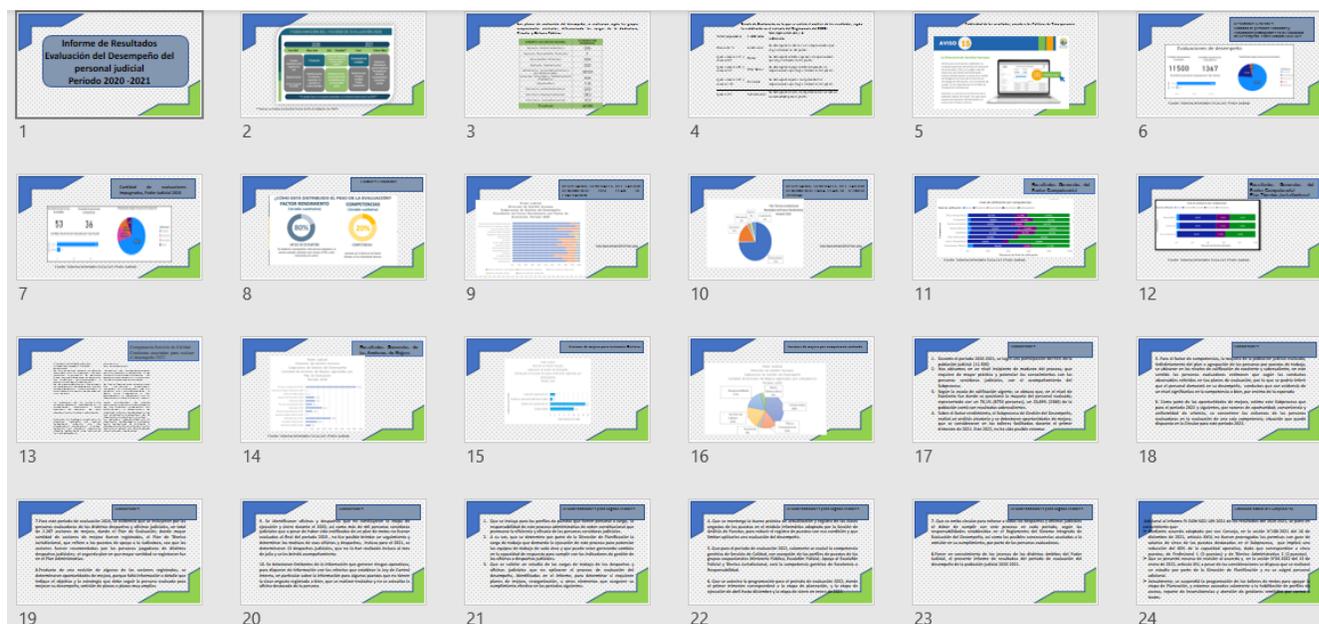
- 6.1.** Siendo que dentro del Poder Judicial, este proceso administrativo de orden constitucional que promueve la eficiencia y eficacia de las personas servidoras judiciales, se estima conveniente realizar el análisis por parte de la Sección de Análisis de Puestos, para que se visibilice esta función dentro de los perfiles de puestos de las personas evaluadoras, a su vez, que se determine por parte de la Dirección de Planificación la carga de trabajo que demanda la ejecución de este proceso para potenciar los equipos de trabajo de cada área y que puede estar generando cambios en la capacidad de respuesta para cumplir con los indicadores de gestión de las oficinas o despachos judiciales.
- 6.2.** Que se solicite un estudio de las cargas de trabajo de los despachos y oficinas judiciales que no aplicaron el proceso de evaluación del desempeño, para determinar

si requieren planes de mejora, reorganización, u otros elementos que aseguren su cumplimiento efectivo en los períodos siguientes.

- 6.3.** Que se mantenga la buena práctica de actualización y registro de las clases angostas de los puestos en el módulo informático adoptada por la Sección de Análisis de Puestos, para reducir el registro de puestos con esa condición
- 6.4.** Que para el período de evaluación 2022, solamente se evalué la competencia genérica de Servicio de Calidad, con excepción de los perfiles de puestos de los grupos ocupacionales Ministerio Público, Escalafón Policial, Apoyo al Escalafón Policial y Técnico Jurisdiccional, será la competencia genérica de Excelencia o Responsabilidad, con las conductas asociadas al Servicio de Calidad, siendo que estos grupos no la tienen dentro de sus perfiles de puestos. Lo anterior, en el tanto, la Sección de Análisis de Puestos concluye el proceso de actualización de las competencias genéricas del Poder Judicial, en el que se tiene conocimiento participará este Subproceso, para lograr el alineamiento e integración de las necesidades del proceso de evaluación del desempeño.
- 6.5.** Que se autorice la programación para el período de evaluación 2022, donde el primer trimestre corresponderá a la etapa de planeación, y la etapa de ejecución de abril hasta diciembre y la etapa de cierre en enero de 2023, considerando que por las últimas mejoras aún en el mes de noviembre se estarán realizando las reuniones de seguimiento y se traslaparía con la etapa de planeación en caso de hacerla en el último trimestre de este año.
- 6.6.** Que se emita una circular para reiterar a todos los despachos y oficinas judiciales el deber de cumplir con este proceso en cada período, según las responsabilidades establecidas en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, así como las posibles consecuencias asociadas a la omisión en su cumplimiento, por parte de las personas evaluadoras.
- 6.7.** Poner en conocimiento de los jefes de los distintos ámbitos del Poder Judicial, el presente informe de resultados del período de evaluación del desempeño de la población judicial 2020.”

--- 0 ---

*La MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso Gestión del Desempeño, procedió a explicar el informe anterior y se apoyó con la siguiente presentación:*



Presentación de  
Resultados 2020 ED

*Conocido y analizado lo anterior, se acordó: tener por aprobado el informe N° PJ-DGH-SGD-109-2021 relacionado la presentación de Resultados de la Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial, período 2020.*

## **ARTÍCULO II**

*En adición a lo presentado en el artículo anterior, la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefatura del Subproceso de Gestión del Desempeño, dio a conocer la situación de riesgo operativo por la no prórroga de los permisos con goce de salario, para dos puestos de Técnico Administrativo y tres profesionales en Administración 2, que les redujo la capacidad operativa en un 60%.*

*La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, indicó que se podrían explorar otras vías de solución si no se prorrogan los permisos para la continuidad del servicio del Subproceso de Gestión del Desempeño, como podría ser la asignación personal por medio de recursos extraordinarios.*

*Considerado lo anterior, se **acordó**: tener por conocido lo expuesto por la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta relacionado con las implicaciones que ha representado para dicho Subproceso, el no disponer del personal para atender lo referente al cronograma presentado ante la Contraloría General de la República, respecto de la ley 9635 y la atención de los procesos de cierre del período 2021 y planeación del 2022, así como la suspensión de los talleres de formación para este proceso que aún se estima novedoso y que con el informe de resultados del período 2020, se identificaron varias oportunidades de mejora en la formación de las personas evaluadoras que actualmente no están siendo desarrolladas.*

***Se declara en firme.***

### **ARTÍCULO III**

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-CAP-613-2021 relacionado con la asignación de becas sin requerirse la recomendación al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, el cual indica:*

“En relación con el oficio PJ-DGH-CP-117-2021, el cual transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Personal en sesión No. 17-2021 celebrada el 25 de octubre de 2021, artículo Único, el cual indica específicamente en su punto número 2:

*“2. Comunicar al Consejo Superior que para la capacitación con la beca “48° Cursos de Especialización en Derecho impartidos por la Universidad de Salamanca”, **este***

***Consejo no recibió el aval del Consejo Directivo de la Escuela Judicial en virtud de la urgencia de la recomendación para la selección de las personas beneficiarias, dado que la fecha límite del pago de la matrícula es el 28 de noviembre de 2021 y se requiere completar todo el proceso de la gestión de beca, incluida firma de contratos de formación y depósito de anticipos de la ayuda económica. Asimismo, por lo indicado anteriormente, se requiere el aval de la recomendación de las dos personas designadas para acreditarse la beca en mención.*** (La negrita no pertenece al original)

De acuerdo con lo anterior, el requisito mencionado se establece en el artículo 16, inciso 7 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial actualmente vigente, no obstante, en acuerdo tomado por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial en sesión extraordinaria virtual No. 008-2017 celebrada el 03 de marzo de 2017, artículo Único, se indica:

*“- De acuerdo al artículo 3 del Reglamento de Becas y Permiso de Estudios para el Personal del Poder Judicial, es competencia de la Corte Plena, con base en las propuestas del Consejo de Personal, otorgar las becas para los servidores judiciales. **No podría asignarse al Consejo Directivo de la Escuela Judicial esta función, pues no está dentro de las contempladas en el artículo 8 de la Ley Orgánica de la Escuela Judicial a este Consejo.**”* (La negrita no pertenece al original)

Este informe fue conocido por el Consejo Superior en sesión No. 24-2017, celebrada el 14 de marzo de 2017, artículo LXXXVII, y se acordó:

*“Tomar nota de lo informado por la Integrante Consejo Aguilar, a quien se le comisiona para que se analice y atienda el acuerdo del Consejo Directivo de la Escuela Judicial”*

Es relevante destacar que el Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana se encuentra trabajando en el proyecto de actualización de Reglamento de Becas, en el cual se considera lo expuesto y se excluye ese requisito ya que no corresponde.

## **SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL**

Dicho lo anterior, se solicita al estimable Consejo de Personal conocer la justificación por la cual este Subproceso **no** solicita la recomendación al Consejo Directivo para la asignación de las becas gestionadas y acordar lo que corresponda para futuras gestiones de becas.”

--- o ---

*Considerado lo anterior, reitera doña Julia Varela Araya la obligación que tiene la Escuela Judicial de dar seguimiento al cumplimiento de la beca que se otorga y velar porque se reciba la retribución que corresponde por parte de la persona becada.*

*Doña Cheryl Bolaños Madrigal, Jefa del Subproceso Gestión de la Capacitación, comenta que existe acuerdo del Consejo Superior del 2014, que obliga a la Escuela Judicial y a las Unidades de Capacitación a dar seguimiento a los contratos de becas. A todas las personas que suscriban contratos por otorgamiento de becas, corresponde dar seguimiento por población o por el programa presupuestario que otorgó la beca a esa persona, será la unidad de capacitación con el programa presupuestario asignado la que debe recibir la retribución de esa persona que le fue otorgada la beca.*

*Desde la Dirección de Gestión Humana una o dos veces al año se solicita a la Escuela Judicial y a las Unidades de Capacitación un informe de ese seguimiento y con apoyo de un proyecto que se tiene bien adelantado, un sistema informático, se dará capacitación para contar con un registro histórico actualizado integrado para que la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación ingresen los datos de becas a ese sistema y la Dirección de Gestión Humana desde ese sistema también poder hacer un seguimiento.*

*Conocido y analizado lo anterior, se acordó: tomar nota del informe N°PJ-DGH-CAP-613-2021.*

#### **ARTÍCULO IV**

*Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-SAS-2445-2021 relacionado con recuperación de sumas pagadas de más al señor Edgar Mauricio Aguilar García, el cual indica:*

“Mediante nota recibida en esta Dirección, el servidor judicial **Edgar Mauricio Aguilar García**, portador del documento de identificación **No. 01-1567-0707**, quien se desempeña como Oficial de Investigación de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, remitió revocatoria con apelación en subsidio a lo resuelto en el oficio No. PJ-DGH-SAS-UPS-537-2021. En virtud de lo anterior, se traen a colación los principales argumentos de la apelación, así como la petición planteada (el documento de apelación completo puede observarse en el anexo N° 1 del presente documento):

*“Según la consulta realizada en el expediente personal del suscrito a nivel del Gestión Humana en Línea (GH en Línea), propiamente en los atestados, se registra que de manera puntual, en fecha 05 de Agosto del 2016, mediante nota sin oficio, presenté ante el Departamento de Personal, la copia respectiva del título académico de “Bachillerato en Derecho de la Universidad Castro Carazo”...*

*...efectivamente el suscrito si cumplía con los requisitos para ejercer el puesto de Oficial de Investigación según el manual de puestos aprobado por la Corte Plena, en la sesión N° 41-15 del 16 de noviembre del 2015 Artículo: XII y que se realizara eventualmente el pago de la dedicación exclusiva.*

*...el suscrito, presumiendo un aparente no pago o atraso, del puesto de oficial de investigación durante los meses de Enero y Febrero del 2021, se me indica por parte de Arelis Ramírez Molina, profesional I de Administración Salarial de la Unidad de Componente Salariales, primeramente que este rubro de “Dedicación Exclusiva” desde enero del 2016, se me aplicó de forma oficiosa, sin embargo como reitero del punto anterior, en los desgloses de planilla, no encuentro algún rubro que se me haya cancelado por estos periodos bajo ese término o algo similar.*

*...ahora se pretende que yo reintegre ciertos pagos anteriores relacionados a este régimen después de tanto tiempo, supuestos pagos de los cuales se enteran a raíz de mi solicitud guida.*

*...Según el oficio de su estudio durante el año 2016 a Setiembre de 2020, fueron ocho nombramientos intermitentes, o sea no continuos, en los cuales al parecer se me realizó dicho pago, siendo que por parte de la Unidad correspondiente a velar por la efectividad y cumplimiento de los requisitos para el aparente pago de este régimen, nunca se me notificó la gestión que se debe realizar al ocupar dicho puesto, la ejecución de algún contrato, de algún formulario, o bien la gestión de reintegro del los aparentes dineros devengados, si no que de una forma que entonces a raíz de todo lo expuesto en las consultas, se hizo de forma irresponsable, se asignó de oficio para tal pago, sin verificar todo lo anterior. Dicha situación crea en el suscrito una total indefensión ya que no tenía conocimiento de que se me estaba realizando al parecer tales pagos en esos periodos, pues aunque revisara mes a mes el pago de planilla, en ellas nunca se reflejó algún rubro denominado "Dedicación Exclusiva- Bachiller", como para sobreentender que se tratara de este régimen, y aunado a ello de una forma maliciosa, no existió tampoco la iniciativa del departamento correspondiente para que gestionara el respectivo "estudio" que se indica debía existir, mucho menos que se me llamara a realizar algún contrato relacionado a este tema y solamente me dan explicaciones que no tienen sentido en las cuales el único perjudicado resulta ser el suscrito, porque se me quiere efectuar un decremento salarial, sin el debido proceso.*

*...Ahora bien, los términos del pago de rubro de "Dedicación Exclusiva", que al parecer se realizaron antes del año 2018, no pueden analizarse desde la misma óptica que los pagos realizados posterior a este año, ya en este año empieza a regir la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, donde existe la reglamentación del rubro de "Dedicación Exclusiva", y por lo cual no se puede ejecutar una ley de forma retrospectiva en perjuicio del suscrito, siendo que antes de la ley, de haberse dado los pagos indicados, inherentemente estuve sujeto a derechos que no son aplicables a las nuevas regulaciones de la Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Pública...*

### **Pretensión**

*Solicito que se eleve el presente caso al órgano competente para que valore tal situación, ya que si quiero aclarar que mi intención no es en ningún momento no llegar a algún acuerdo, ni mucho menos dejarme dinero que pudiese haber sido mal ejecutado a mi favor, pero si me resulta importante que se valore y analice lo expuesto para una resolución final adecuada, apegada al debido proceso, donde también se establezcan responsabilidades administrativas de las personas encargadas de ejecutar los pagos, que por negligencia dieron al parecer algún visto bueno para tales actos, que al final afectan al suscrito económicamente, y así mismo valorar una posible acción legal contra estos."*

Al respecto, se rinde el siguiente informe:

**Situación laboral del servidor:**

Para el análisis de este caso se revisa la información existente en el **Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA)** y se determina que el servidor judicial ingresa a laborar al Poder Judicial de manera interina el **22 de abril del 2002** en el puesto de Investigador 1 de la Delegación Regional de Limón. Posteriormente a partir del 04 de noviembre de 2014, es ascendido como Oficial de Investigación.

El Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial, establece como requisitos obligatorios para el puesto de Oficial de Investigación, los siguientes:

|                            | <b>Título</b>                                                                                                          |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Requisito académico</b> | Bachiller universitario en una de las disciplinas de Ciencias Criminológicas, Criminología o Derecho.                  |
| <b>Requisito legal</b>     | Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional. |

Que revisados los atestados con los que cuenta el señor **Aguilar García**, en el expediente personal se tiene que, la condición académica es la siguiente:

|                                               | <b>Títulos</b>                                                         | <b>Institución</b>    | <b>Fecha</b> |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------|
| <b>Grados académicos</b>                      | Bachiller en Derecho                                                   | U. Castro Carazo      | 12/02/2016   |
|                                               | Licenciatura en Derecho                                                | U. Castro Carazo<br>I | 19/10/2018   |
| <b>Incorporación Colegio de Profesionales</b> | Colegio Abogados y Abogadas de Costa Rica,<br><b><u>02/02/2021</u></b> |                       |              |

## Antecedentes de la Gestión:

Con fecha **11 de febrero de 2021**, el señor **Aguilar García**, mediante correo electrónico consulta a la Unidad de Pagos sobre la cancelación del ascenso del **01 de enero al 31 de marzo de 2021**, en atención a la consulta se le indica al servidor judicial que el ascenso fue aplicado, pero, al no existir un estudio no se le cancela la Dedicación Exclusiva.

En virtud de lo indicado por la Unidad de Pagos Salariales, el servidor judicial, direcciona la consulta a la Unidad de Componentes Salariales, misma que procede con el análisis de lo consultado e informa al señor **Aguilar García** lo siguiente:

*"[...] en atención a su consulta le informo que se procedió a revisar lo indicado en correos infra y se tiene lo siguiente:*

*Que usted cuenta con ascensos como Profesional en el puesto de Oficial de Investigación desde el año 2014.*

*Que a partir de la aplicación del ascenso de fecha 04 de enero de 2016, se le asigno de oficio el componente de Dedicación Exclusiva, sin embargo, no hay registro de una solicitud previa para este reconocimiento.*

*Por el punto anteriormente señalado, no le asignaron el componente salarial en el ascenso del **01 de enero al 31 de marzo de 2021**.*

*Por otra parte, se revisa su expediente y se tiene que usted cuenta con el grado académico de Licenciatura en Derecho, emitido por la Universidad Castro Carazo de fecha 19 de octubre de 2018, según consulta realizada a la página Web del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica usted recientemente se incorporó a este Colegio, sin embargo, el título de incorporación aun no consta en su expediente, mismo que lo puede enviar para actualizar el expediente al correo: [gh\\_docuelectro@Poder-Judicial.go.cr](mailto:gh_docuelectro@Poder-Judicial.go.cr)*

*Posterior al **04 de diciembre de 2018**, fecha de la entrada en vigor de la **Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Publicas n° 9635**, se tiene que los servidores judiciales nombrados en puestos cuyo requisito sea el bachiller en Derecho, pero ostenten la condición de ser Abogados le corresponde la Prohibición Bachiller 15% Ley 9635.*

*Por lo que le insto a solicitar el estudio para el reconocimiento de este componente, solicitud que la pueda realizar ingresando al siguiente Enlace: <https://ghsalarios.poder-judicial.go.cr/index.php/prohibicion>*

*Cabe recalcarle que debe actualizar su expediente con el título de*

### *Incorporación al Colegio”*

Posteriormente, en atención a una nueva consulta del servidor, la Unidad de Componentes Salariales mediante correo del **12 de febrero de 2021**, le comunica:

*“[...] Para ese periodo del 2016, no encontré una solicitud a su nombre, el tema es que antes y después de la Ley n° 9635, la Dedicación Exclusiva, siempre rige a partir de la fecha de la solicitud.*

*Si usted tiene algún comprobante que gestiono el reconocimiento en el 2016, siendo bachiller en Derecho, por favor adjuntármelo, por lo general en esos años al documento se le anotaba un número de referencia ese sería el dato que se ocuparía para poder verificar en el sistema ya que con su número de cédula y por apellidos no hay registro.*

*O bien si la solicitud la realizo mediante correo, le contestaban indicándole el número que le asignaron a la gestión.”*

El **16 de febrero de 2021**, la Unidad de Pagos Salariales, le remite comunicación del oficio No. PJ-DGH-SAS-537-2021, en él se concluye lo siguiente:

*“[...] Considerando lo señalado, se determina que su persona ha devengado el componente de Dedicación Exclusiva, sin embargo, en su expediente no consta un contrato de Dedicación Exclusiva que respalde el pago.*

*Por lo tanto, partiendo del hecho de que la Administración Pública se encuentra sujeta al principio de legalidad, particularmente al de legalidad presupuestaria, en el entendido que sólo realiza aquellos actos que le están previamente autorizados por el ordenamiento jurídico y que todo pago o reconocimiento salarial compromete las finanzas públicas, se tiene que esta dirección está en la obligación de proceder con el cese del componente salarial de **Dedicación Exclusiva Bachiller** devengado por usted en algunos periodos desde enero del 2016. [...]*

*En ese sentido, una vez modificada la estructura salarial, los compañeros de la Unidad de Deducciones, le comunicarán de manera formal el monto de la suma cancelada en demasía, con el fin de conciliar un acuerdo de pago para la recuperación de la misma, o bien, para que manifieste lo que considere necesario.”*

### **Normativa y otras disposiciones legales**

La Corte Plena en sesión del primero de junio de 1987, artículo XXXVI, aprobó el **Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva**, del cual se traen artículos de interés a colación:

**Artículo 2.-** La Ley N° 6451 del 1 de agosto de 1980 autoriza a la Corte Suprema de Justicia para que, **a solicitud del funcionario** judicial-profesional o egresado cualquiera que sea la carrera universitaria-reconozca los beneficios que establecen los incisos a) o b) del artículo 1° de la Ley N° 5867 del 15 de diciembre de 1975. Tal compensación se otorgará cuando la Corte considere que el cargo desempeñado requiere de la «dedicación exclusiva». (Énfasis agregado)

**Artículo 3.-** Para acogerse al régimen de «dedicación exclusiva», los servidores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

...

g) **Que hayan firmado el contrato de «dedicación exclusiva».**  
(Énfasis agregado)

**Artículo 8.-** Cada contrato de «dedicación exclusiva» **deberá presentarse al Departamento de Personal**, para la elaboración del estudio correspondiente, el cual **deberá ser conocido por el Consejo de Personal.** (Énfasis agregado)

La Corte Plena en sesión n° 11-2019, del 18 de marzo de 2019, artículo XIV, aprueba el criterio legal n° DJ-824-2019, emitido por la Dirección Jurídica, en relación con la Ley del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y en lo que respecta al componente de Dedicación Exclusiva acordó lo siguiente:

*“Por mayoría de catorce votos, se acordó: Tener por hecha la exposición de la Dirección Jurídica referente al informe sobre impacto de la Ley 9635 en las relaciones de empleo del Poder Judicial, en consecuencia, acoger las siguientes recomendaciones en él contenidas:*

#### **1.) Dedicación exclusiva o prohibición:**

...

**1.b.) En el caso de personas con derechos subjetivos o situaciones jurídicas consolidadas al amparo de un contrato de dedicación exclusiva o prohibición vigente, se les deberá mantener los porcentajes** establecidos en la normativa existente previa a la vigencia de la ley 9635...” (Énfasis agregado)

Ley General de Administración Pública:

**Artículo 157.-** En cualquier tiempo podrá la Administración rectificar los errores materiales o de hecho y los aritméticos.

Dictamen C-033-2016 de la Procuraduría General de la República:

## **“CONCLUSIONES:**

*...E.- La Administración Pública, está obligada, por imperio de ley, a cobrar sumas giradas de más...*

*G.- Según lo expone claramente, el Dictamen número C-478-2014 del 19 de diciembre del 2014 “...Si el pago efectuado indebidamente deviene de un simple error aritmético o material de la Administración no es necesario seguir alguno de los trámites antes mencionados (Resolución N° 2006-11972 de las 15:45 horas del 16 de agosto de 2006, Sala Constitucional). La recuperación de esos dineros puede hacerse mediante rebajos directos de planilla, aplicados de forma proporcional a sus salarios...*

### **Otras consideraciones:**

La dedicación exclusiva es un régimen de naturaleza contractual y es de carácter potestativa y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato.

El pago por la Dedicación Exclusiva no tiene como base de su otorgamiento la ley, sino que surge del acuerdo entre la administración y la persona servidora; esto quiere decir que el beneficio que puede ser consensuado o no por las partes, de modo que subsiste la relación de servicio con o sin ella, por ser un elemento diverso a las prestaciones esenciales que constituyen la contratación laboral. El contrato de dedicación exclusiva es de naturaleza **accesoria a la prestación del servicio de una persona trabajadora**, reviste carácter contractual bilateral y personalísimo.

La Prohibición es la restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta a las labores y las responsabilidades Públicas que se le han sido encomendadas.

Asimismo, la prohibición es un régimen distinto al de la dedicación exclusiva y ambos son excluyentes entre sí. En el caso de la prohibición, debe recordarse que es legal por lo que aplica automáticamente y no está dentro de las facultades del funcionario solicitarla o renunciar a ella, ni tampoco puede la Administración otorgarla en forma discrecional.

Según lo descrito, el reclamo principal del servidor obedece a las sumas de más, que se generarían una vez se aplique el cese de los periodos pagados de oficio, asimismo, diferencia del pago del componente de Dedicación Exclusiva con los porcentajes que establecen la Ley 9635, especialmente cuando el señor **Aguilar García** ya había percibido en su salario el rubro del **20% de Dedicación Exclusiva**, previo a la entrada en vigor de la Ley de Fortalecimientos de las Finanzas Públicas; no obstante, no podemos obviar que dicho pago se dio producto de un error material, y no del cumplimiento de las disposiciones que por ley se establecen, es decir, el servidor no presentó en tiempo y forma la solicitud correspondiente, lo que a su vez permite afirmar que el Consejo de Personal no aprobó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva y por lo tanto no existe un contrato de esta naturaleza a nombre del señor Aguilar.

Anudado con lo anterior, a continuación se remite detalle de estos periodos por los cuales se están generando las sumas pagadas de más:

| CLASE DE PUESTO          | FECHA INICIO | FECHA FIN  | OFICINA           |
|--------------------------|--------------|------------|-------------------|
| Oficial de Investigación | 04/01/2016   | 15/01/2016 | Dirección General |
| Oficial de Investigación | 08/07/2016   | 08/07/2016 | Dirección General |
| Oficial de Investigación | 11/07/2016   | 18/07/2016 | Dirección General |
| Oficial de Investigación | 06/02/2017   | 14/02/2017 | Dirección General |
| Oficial de Investigación | 03/07/2017   | 17/07/2017 | Dirección General |
| Oficial de Investigación | 27/12/2017   | 07/01/2018 | Dirección General |
| Oficial de Investigación | 17/09/2020   | 30/09/2020 | Dirección General |
| Oficial de Investigación | 01/10/2020   | 31/12/2020 | Dirección General |

*Fuente: Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA)*

Resulta necesario mencionar que el señor Aguilar García señala no ve reflejado en los desgloses de planilla los pagos por concepto de dedicación exclusiva, sin embargo, se procede a aclarar que esto se da por cuanto la jefatura no ingresó en tiempo las propuestas de ascenso interino en el sistema de Proposición Electrónica de Nombramiento, generándose así la imposibilidad de visualizar en la consulta de planilla el desglose de todos los componentes salariales, en su lugar don Edgar únicamente podrá ver la diferencia cancelada entre el puesto de Investigador 2 y el de Oficial de Investigación.

Es importante recalcar que con la entrada en vigor de la Ley No. 9635, si el requisito del puesto es bachiller en derecho, como es el caso, y la persona servidora judicial cuenta con la condición de ser Abogado o Abogada le corresponde devengar prohibición (15%), en lugar de dedicación exclusiva, esto según lo dispuesto en el oficio PJ-DGH-533-2019, aprobado por el Consejo de Personal en sesión N° 19-2019, del 03 de diciembre de 2019, artículo I.

Así las cosas, según lo expuesto por el señor **Edgar Mauricio Aguilar García**, siendo que actualmente se encuentra debidamente incorporado al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, es que a partir del **02 de febrero de 2021**, **le corresponde devengar la Prohibición Bachiller 15% Ley No. 9635, en lugar de dedicación exclusiva.**

### Recomendación:

Por lo anteriormente expuesto y salvo mejor criterio, esta Dirección recomienda realizar la recuperación de las sumas pagadas de más, conforme lo establece la Ley General de la Administración Pública, así como el dictamen C-033-2016 de la PGR, por cuanto los pagos realizados por este concepto corresponden a un error material, siendo que el servidor no presentó en tiempo y forma la solicitud de ingreso al régimen de dedicación exclusiva. Asimismo, a partir del **02 de febrero de 2021**, fecha en la que el señor Aguilar García se incorpora al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, devengará **prohibición (15%)** según lo establece la Ley No. 9635.

| <b>Anexo N° 1: Apelación</b>                                                                                       | <b>Anexo N° 2: Detalle de nombramientos</b>                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>Apelación de Resolución.pdf | <br>Anexo%201.xlsx |

”

*Analizado el oficio N° PJ-DGH-SAS-2445-2021, doña Julia Araya pasa a mencionar que el error no crea derechos y el señor Aguilar García, gastó lo que estaba recibiendo de más.*

*Además, consulta cómo es el procedimiento para la recuperación de las sumas pagadas de más.*

*La Licda. Ashley Quesada Valerio, Coordinadora de la Unidad de Componentes Salariales pasa a explicarle que se procede con el cese del componente en la estructura salarial y se comunica a la Unidad de Deducciones, esta unidad notificará formalmente al señor Edgar Aguilar García, el monto a cancelar y mediante un acuerdo se llega a determinar los tractos que se darán para el respectivo pago total.*

*Doña Roxana Arrieta, añade que dentro del acuerdo que se adopte siempre se referencia a cuatro tractos de pago, pero se toma en cuenta la liquidez de la persona y sus posibilidades económicas, siempre se trata de llegar a un acuerdo que no perjudique al servidor judicial.*

*Por lo tanto, por unanimidad, se **acordó**: aprobar en todos sus extremos el informe N° PJ-DGH-SAS-2445-202.*

--- o ---

*Se levanta la sesión a las diez horas y treinta minutos.*

**Mag. Julia Varela Araya**  
**Presidenta**

**MBA. Roxana Arrieta Meléndez**  
**Secretaria a.í.**