

CONSEJO DE PERSONAL

SESION ORDINARIA N° 14-2022

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las siete horas y cuarenta y cinco minutos del nueve de agosto del dos mil veintidós, con asistencia de la Mag. Julia Valera Araya quien preside, Mag. Suplente Dra. Jessica Jiménez Ramírez, (Msc. Alejandra Rojas Calvo, la MBA. Roxana Arrieta Meléndez y el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez.

ARTÍCULO I

El Consejo de Personal en sesión N°13-2022 artículo Único, inició la consideración del informe N°PJ-DGH-SGH-093-22 relacionado con el estudio de solicitud de modificaciones al Reglamento de Evaluación del Desempeño y acordó: “acoger la solicitud de la Mag. Julia Varela Araya y continuar en una próxima sesión con el análisis de los artículos faltantes, así como la toma del acuerdo sobre el tema estudiado.”

Es así, que se retoma el análisis de la propuesta de modificación a los artículos 11, 16, 19 y 20 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, según lo indicado en el informe N°PJ-DGH-SGH-093-2022, el cual se transcribe a continuación:

“Como resultado de la aplicación de la evaluación del desempeño durante el período 2020 y 2021, 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, oficio PJ-DGH-SGD-119-2020 y PJ-DGH-SGD-049-2022, según la siguiente temática:

Temas	Atendido mediante criterio jurídico
¿Como procedería si no existe evaluación del desempeño o cuenta con una evaluación parcial? ¿se podría o no efectuar el pago de la anualidad?	DJ-C-134-2021
Varias consultas referentes al reconocimiento de pago de anuales	DJ-C-402-2021

Podría darse que la persona servidora impugne el resultado final de la evaluación del desempeño aún y cuando el resultado de la nota fue favorable	DJ-C-307-2021 DJ-C-460-2021
Delegación Evaluación del desempeño	DJ- C-131-2021
Designación de personas evaluadoras	DJ-C-400-2021
Se han detectado puestos que comparten medio tiempo en un despacho y medio tiempo en otro despacho	DJ-C-309-2021
Puestos con dos jefaturas de manera simultánea designar a alguno de los dos para realizar la evaluación del desempeño o deben realizarla ambos	DJ-C-309-2021
Para que se finalice el proceso de evaluación y se obtenga el resultado final de la evaluación del desempeño, se debe realizar una evaluación de cierre.	DJ-C-401 -2021
Los recursos de impugnación de revocatoria y apelación, contra el resultado final y el plan de mejora, en caso de que existan evaluaciones parciales aplicadas por otras personas evaluadoras diferentes a la que realiza la evaluación de cierre, se deben de interponer ante la persona que hace la evaluación de cierre y esta debe pronunciarse sobre cualquiera de las evaluaciones parciales que forman parte del resultado final de la evaluación	DJ-C-307-2021
Efectos de la ampliación de los factores incorporados mediante reforma, para efectos de la autoevaluación y la evaluación de la Jefatura	DJ-C-335-2021
Sería necesario o recomendable conformar un órgano evaluador para que aplique la evaluación de esos equipos de trabajo que presentan esta circunstancia, por ejemplo: existen puestos de trabajo que, por las jornadas laborales diarias, un tiempo trabajan para una jefatura y el otro tiempo para otra, en la Sección de Cárceles, Flagrancia, entre otros.	DJ-C-255-2021
Aplicación del debido proceso ante situaciones de incapacidades y vacaciones de la persona evaluada Interrupción de plazos para presentar recursos	DJ-C-195-2022

También, se analizaron algunas recomendaciones remitidas por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, en oficio ED-294-2021, referidas a los artículos 11, 19 y 20.

De lo anterior, se determinó la necesidad de plantear reformas a algunos artículos del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, que se presentan a continuación, no obstante, resulta de interés indicar que el Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño, tuvo en el 2021, una reforma aprobada por Corte Plena, en sesión N°08-2021, del 22 de febrero del 2021, artículo XVI, para el artículo 10, donde se incluyó a la persona Auditora Judicial, como persona evaluada por Corte Plena.

Del análisis realizado a los diferentes criterios jurídicos, se les presenta la siguiente propuesta de modificación a los artículos 2, 7, 9, 11,16, 19 y 20 del Reglamento indicado, con la finalidad de su análisis y aprobación:

Artículos vigentes	Artículos Propuestos
<p>Artículo 2.- Definiciones</p> <p>“...f) Evaluaciones de seguimiento: Son evaluaciones programadas y obligatorias, que se realizan durante cada período de evaluación, con el propósito de generar información de retorno para que la persona evaluada pueda mejorar su desempeño, aplicando las acciones identificadas, en lo que resta del período de evaluación...”</p>	<p>Artículo 2.- Definiciones</p> <p>f) Seguimientos: Corresponde a las reuniones programadas y obligatorias, que se realizan a mitad del periodo según calendarización, con el propósito de generar información de retorno para que la persona evaluada pueda mejorar su desempeño, aplicando las acciones identificadas, en lo que resta del periodo de evaluación.</p>
<p>Artículo 7.- Órganos Rectores.</p> <p>Los órganos rectores del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño:</p> <p>a) Corte Plena: es el máximo jerarca de la organización y, a su vez le corresponderá aprobar las políticas que se recomienden en materia de evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales.</p> <p>b) Consejo de Personal: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales, con excepción de las personas que administran justicia.</p> <p>c) Consejo de la Judicatura: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de las personas que administran justicia.</p>	<p>Artículo 7.- Órganos Rectores.</p> <p>Los órganos rectores del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño:</p> <p>a) Corte Plena y el Consejo Superior: como máximos jefes de la organización y, les corresponderá aprobar las políticas que se recomienden en materia de evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales.</p>
<p>Artículo 9._Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño.</p> <p>Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo, caso contrario deberá aplicar la evaluación quien haya supervisado la labor de la persona servidora judicial con mayor tiempo.</p>	<p>Artículo 9. _Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño.</p> <p>Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, la persona u órgano evaluadores será quien ostente el puesto o cargo para evaluar el personal, según la estructura de cada ámbito, de conformidad con lo indicado en el Estatuto de Servicio del Judicial.</p> <p>Cuando exista una pluralidad de personas evaluadoras que, por situaciones de organización, nombramiento u horarios, supervisen a una misma persona colaboradora, se atenderá según los lineamientos específicos del Subproceso de Gestión del Desempeño.</p>
<p>Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional.</p>	<p>Artículo 11</p> <p>Modificar el inciso a) de la siguiente forma:</p>

a) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias, serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el período de evaluación del desempeño.

b) Las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión que corresponda por mayoría simple de los presentes. Salvo en los casos de los mega despachos o de Tribunales compuestos por más de una sección o área, se designará en cada una de ellas un coordinador de área o de sección, para estos efectos.

c) El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional evaluará a la persona juzgadora que se desempeñe en un despacho unipersonal, así como a las personas juzgadoras que se encuentren trasladadas por el órgano superior al Centro. Lo realizará por medio del personal del centro y con la asesoría de los órganos técnicos (artículo 8) involucrados respectivos que se requieran para tales efectos y podrán consultar sobre su desempeño, a los que conocen en alzada el trabajo de las personas juzgadoras de los despachos unipersonales.

d) La jueza o juez que tenga a cargo la coordinación del despacho evaluará a todo el personal que allí labore. Para realizar su labor podrá recabar información tanto de la persona juzgadora que tenga asignado ese personal, así como, de quien se desempeñe en la coordinación judicial técnica.

a) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias, serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el período de evaluación del desempeño.

La persona juzgadora en la coordinación únicamente podrá delegar la evaluación del personal técnico judicial en la persona Coordinadora Judicial o en la persona juzgadora tramitadora, en los despachos donde exista la figura.

En despachos donde la organización implique la distribución del personal técnico en secciones u unidades de trabajo, se podrá delegar la evaluación de ese personal en la persona juzgadora que lo tiene a su cargo.

<p>e) Para los cargos de la judicatura en condición de supernumerarios adscritos a los Consejos de Administración Regional, serán evaluados por este órgano, únicamente por quienes representen la judicatura, por mayoría simple de los presentes. Para esa labor, podrán consultar a las personas servidoras judiciales, de los despachos donde prestaron sus servicios.</p> <p>f) La evaluación de quienes se desempeñen en puestos de técnico supernumerario de las regiones estará a cargo de la Administración Regional y podrá apoyarse en los despachos judiciales, para obtener la información que se requiera. Las personas servidoras judiciales adscritas al Centro de Apoyo, así como, las que se encuentren trasladadas por el órgano superior, serán evaluadas por dicho centro, adicionalmente podrá consultar a las oficinas judiciales donde ha brindado sus servicios.”</p>	
<p>Artículo 16.- Aplicación de los tipos de evaluación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluaciones de seguimiento: la misma será aplicada dentro de la programación formal de los órganos competentes, cuando se cumpla la mitad del período de evaluación. 2. Evaluaciones parciales: Procederá cuando se presente alguno de los siguientes supuestos: <ol style="list-style-type: none"> a) Cuando la persona evaluada tenga un cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación. b) Cambio en los indicadores cuantitativos del factor rendimiento, aunque se mantenga en el puesto, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación, o que se encuentre en un proceso de 	<p>Se debe cambiar:</p> <p>Eliminar inciso primero por cuanto ya no corresponde a una evaluación, sino a una reunión de seguimiento que no será ponderada en el resultado final.</p> <p>Cambia el inciso 2 a inciso 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluaciones parciales: <ol style="list-style-type: none"> Modificar el inciso a) y b) “...a) Cuando la persona evaluada tenga un cambio de puesto de trabajo, que implique modificación el factor rendimiento. b) Aunque se mantenga en el puesto, pero haya cambio del factor rendimiento, por reorganización, que se encuentre en un proceso de readecuación del puesto y requiera ajuste en este factor u otro motivo. <p>Renumerar y agregar dos incisos:</p> <ol style="list-style-type: none"> d) Cuando la persona evaluadora se desligue de la oficina o despacho judicial o del puesto,

<p>readecuación del puesto, que requiera ajuste en estos indicadores.</p> <p>c) Cuando la persona servidora judicial, se encuentre en período de prueba, deberá realizarse una evaluación parcial, cuando corresponda a tres meses sería a la mitad de este período y cuando sea de un año, se realizará a los 10 meses de iniciado, para que el resultado de esa evaluación parcial sea un insumo más para determinar la permanencia o no de la persona servidora judicial, en el puesto. Con excepción de los cargos de la judicatura, que será aplicado conforme las directrices y procedimientos que establezca el Consejo de la Judicatura.</p> <p>d) Cualquier otro supuesto que definan los órganos competentes, debidamente justificado y documentado.</p> <p>3. Evaluación de cierre: se realizará al final de cada período de evaluación.</p>	<p>ya sea por motivos de traslados, renunciaciones u otros, deberá realizar una evaluación parcial antes de su retiro.</p> <p>e) Para ser sujeto de una evaluación parcial, el periodo mínimo laborado, será de 30 días naturales consecutivos.</p> <p>f) Cualquier otro supuesto que definan los órganos competentes, debidamente justificado y documentado.</p> <p>Se modifica el inciso 2</p> <p>2. Evaluación de Cierre: Corresponde a la evaluación que se realiza una vez finalizado el periodo de evaluación, según la calendarización establecida por los órganos. Esta deberá realizarse por la persona u órgano evaluador, independientemente del tiempo que, ésta última lleve desempeñando el puesto al momento en que deba realizarse este tipo de evaluación.</p> <p>Se elimina el inciso 3, por remuneración de los anteriores, considerando que se modifica uno de los tipos de evaluación</p>
<p>Artículo 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño.</p> <p>Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y de seguimiento.</p> <p>Contra el resultado final de la evaluación de desempeño y contra el plan de mejora, cuando exista, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.</p> <p>Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación.</p> <p>Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibles el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior.</p> <p>Si se interponen ambos recursos a la vez, el órgano que efectuó la evaluación, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará a la persona evaluada, según la estructura organizacional de cada dependencia.</p>	<p>Artículo 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño.</p> <p>Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y la de cierre. (N° DJ-C-460-2021 aquí debemos eliminar la de seguimiento)</p> <p>Contra el resultado final de la evaluación de desempeño y contra el plan de mejora, cuando exista, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.</p> <p>Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante la persona evaluadora u órgano que efectuó la evaluación.</p> <p>Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibles el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior.</p> <p>Si se interponen ambos recursos a la vez, la persona evaluadora u el órgano que efectuó la evaluación o quien en su momento ostente la competencia para evaluar el desempeño, deberá resolver el</p>

<p>Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser admisible, se confirmará, modificará o revocará el resultado impugnado. El órgano de alzada deberá resolver el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles posteriores al recibo del recurso por parte del órgano evaluador.</p> <p>El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.</p> <p>Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.</p> <p>En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta será reenviada de manera inmediata al evaluador para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”</p>	<p>recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará al superior de la persona evaluada, según la estructura organizacional de cada dependencia.</p> <p>Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser admisible, se confirmará, modificará o revocará el resultado impugnado. El órgano de alzada deberá resolver el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles posteriores al recibo del recurso por parte del órgano evaluador.</p> <p>El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.</p> <p>En los despachos judiciales, las personas evaluadas que no se desempeñen en puestos de judicatura, y que sean unipersonales, el recurso de apelación, cuando corresponda, será conocido por el Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. Para el resto de los despachos, el recurso de apelación, en caso de existir, será conocido por el Consejo de Jueces y Jueces del Despacho.</p> <p>Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.</p> <p>En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta será reenviada de manera inmediata a la persona u órgano evaluadores que tenga la competencia, para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”</p>
<p>Artículo 20.- Efectos del resultado final de la evaluación.</p> <p>De conformidad con el resultado final de la evaluación, se generan los siguientes efectos en las personas evaluadas:</p>	<p>Agregar el siguiente inciso:</p> <p>...</p> <p>7)La persona evaluadora podrá establecer planes de mejora, para personas calificadas al finalizar el período, en un nivel superior al insuficiente, para promover la mejora continua en sus equipos de trabajo. Mismo que deberá consignarse en el módulo habilitado para estos efectos.</p>

Debe indicarse que, por motivo de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, podría ser necesario ajustar otros artículos del presente Reglamento, no obstante, por la etapa incipiente en que se encuentra dicha normativa, aún no es posible determinar los efectos sobre la normativa vigente.”

--- 0 ---

Una vez revisados todos los artículos propuestos para modificación al reglamento presentado, manifiesta la Mag. Julia Varela Araya que parte de los lineamientos generó muchas inquietudes para esta propuesta de mejora en el Reglamento de Evaluación, por lo que considera que se debe realizar consulta a la Dirección Jurídica para evitar estar en contradicción.

Analizados los artículos propuestos para ajustes, se acordó:

- 1. Aprobar las modificaciones al Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, según se detalla a continuación:*

Artículos vigentes	Artículos Propuestos con ajuste realizado
<p>Artículo 2.- Definiciones</p> <p>“...f) Evaluaciones de seguimiento: Son evaluaciones programadas y obligatorias, que se realizan durante cada período de evaluación, con el propósito de generar información de retorno para que la persona evaluada pueda mejorar su desempeño, aplicando las acciones identificadas, en lo que resta del período de evaluación...”</p>	<p>Artículo 2.- Definiciones</p> <p>f) Seguimientos: Corresponde a las reuniones programadas y obligatorias, que se realizan a mitad del periodo según calendarización, con el propósito de generar información de retorno para que la persona evaluada pueda mejorar su desempeño, aplicando las acciones identificadas, en lo que resta del periodo de evaluación.</p>
<p>Artículo 7.- Órganos Rectores.</p> <p>Los órganos rectores del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño:</p> <p>a) Corte Plena: es el máximo jerarca de la organización y, a su vez le corresponderá aprobar las políticas que se recomienden en materia de</p>	<p>Artículo 7.- Órganos Rectores.</p> <p>Los órganos rectores del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño:</p> <p>a) Corte Plena y el Consejo Superior: como máximos jefes de la organización y, les corresponderá aprobar las políticas que se</p>

<p>evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales.</p> <p>b) Consejo de Personal: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales, con excepción de las personas que administran justicia.</p> <p>c) Consejo de la Judicatura: será el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de las personas que administran justicia.</p>	<p>recomienden en materia de evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales.</p>
<p>Artículo 9. _Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño.</p> <p>Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo, caso contrario deberá aplicar la evaluación quién haya supervisado la labor de la persona servidora judicial con mayor tiempo.</p>	<p>Artículo 9. _Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño.</p> <p>Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, la persona u órgano evaluadores será quien ostente el puesto o cargo para evaluar el personal, según la estructura de cada ámbito, de conformidad con lo indicado en el Estatuto de Servicio del Judicial y conforme las evidencias, tanto positivas como oportunidades de mejora, debidamente documentadas y conocidas de antemano por la persona evaluada, con que se dispongan. (aportes de la sesión del 03 de agosto, Consejo de Personal)</p> <p>Cuando exista una pluralidad de personas evaluadoras que, por situaciones de organización, nombramiento u horarios, supervisen a una misma persona colaboradora, se atenderá según los lineamientos específicos del Subproceso de Gestión del Desempeño.</p>
<p>Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional.</p> <p>g) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias, serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el período de evaluación del desempeño.</p> <p>h) Las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión</p>	<p>Artículo 11</p> <p>Modificar el inciso a) de la siguiente forma:</p> <p>b) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias, serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el período de evaluación del desempeño.</p> <p>En despachos donde la organización implique la distribución del personal técnico o de apoyo, en secciones u unidades de trabajo, se podrá delegar la evaluación de ese personal en la</p>

que corresponda por mayoría simple de los presentes. Salvo en los casos de los mega despachos o de Tribunales compuestos por más de una sección o área, se designará en cada una de ellas un coordinador de área o de sección, para estos efectos.

- i) El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional evaluará a la persona juzgadora que se desempeñe en un despacho unipersonal, así como a las personas juzgadoras que se encuentren trasladadas por el órgano superior al Centro. Lo realizará por medio del personal del centro y con la asesoría de los órganos técnicos (artículo 8) involucrados respectivos que se requieran para tales efectos y podrán consultar sobre su desempeño, a los que conocen en alzada el trabajo de las personas juzgadoras de los despachos unipersonales.
- j) La jueza o juez que tenga a cargo la coordinación del despacho evaluará a todo el personal que allí labore. Para realizar su labor podrá recabar información tanto de la persona juzgadora que tenga asignado ese personal, así como, de quien se desempeñe en la coordinación judicial técnica.
- k) Para los cargos de la judicatura en condición de supernumerarios adscritos a los Consejos de Administración Regional, serán evaluados por este órgano, únicamente por quienes representen la judicatura, por mayoría simple de los presentes. Para esa labor, podrán consultar a las personas servidoras judiciales, de los despachos donde prestaron sus servicios.
- l) La evaluación de quienes se desempeñen en puestos de técnico supernumerario de las regiones estará a cargo de la Administración

persona juzgadora que lo tiene a su cargo.

Operará la delegación, únicamente, en despachos donde la organización implique la distribución del personal técnico o de apoyo, en secciones u unidades de trabajo, se podrá delegar la evaluación de ese personal en la persona juzgadora que lo tiene a su cargo. Esta delegación no exime la responsabilidad de la persona juzgadora en la coordinación, sobre los efectos que genere la aplicación del resultado final de la evaluación del desempeño, por lo que deberá contar con la aprobación de la persona juzgadora en la Coordinación. **(Sesión Consejo de Personal, del 09 de agosto)**

El resto de los incisos se mantiene sin modificaciones

<p>Regional y podrá apoyarse en los despachos judiciales, para obtener la información que se requiera. Las personas servidoras judiciales adscritas al Centro de Apoyo, así como, las que se encuentren trasladadas por el órgano superior, serán evaluadas por dicho centro, adicionalmente podrá consultar a las oficinas judiciales donde ha brindado sus servicios.”</p>	
<p>Artículo 16.- Aplicación de los tipos de evaluación.</p> <p>3. Evaluaciones de seguimiento: la misma será aplicada dentro de la programación formal de los órganos competentes, cuando se cumpla la mitad del período de evaluación.</p> <p>4. Evaluaciones parciales: Procederá cuando se presente alguno de los siguientes supuestos:</p> <p>e) Cuando la persona evaluada tenga un cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación.</p> <p>f) Cambio en los indicadores cuantitativos del factor rendimiento, aunque se mantenga en el puesto, siempre y cuando no haya sido objeto de una evaluación de seguimiento dentro del período de evaluación, o que se encuentre en un proceso de readecuación del puesto, que requiera ajuste en estos indicadores.</p> <p>g) Cuando la persona servidora judicial, se encuentre en período de prueba, deberá realizarse una evaluación parcial, cuando corresponda a tres meses sería a la mitad de este período y cuando sea de un año, se realizará a los 10 meses de iniciado, para que el resultado de esa evaluación parcial sea un insumo más para determinar la permanencia o no de la persona servidora judicial, en el puesto. Con</p>	<p>Se debe cambiar:</p> <p>Eliminar inciso primero por cuanto ya no corresponde a una evaluación, sino a una reunión de seguimiento que no será ponderada en el resultado final.</p> <p>Cambia el inciso 2 a inciso 1</p> <p>3. Evaluaciones parciales:</p> <p>Modificar el inciso a) y b)</p> <p>“...a) Cuando la persona evaluada tenga un cambio de puesto de trabajo, que implique modificación el factor rendimiento.</p> <p>b) Aunque se mantenga en el puesto, pero haya cambio del factor rendimiento, por reorganización, que se encuentre en un proceso de readecuación del puesto y requiera ajuste en este factor u otro motivo.</p> <p>Renumerar y agregar dos incisos:</p> <p>d) Cuando la persona evaluadora se desligue de la oficina o despacho judicial o del puesto, ya sea por motivos de traslados, renuncias u otros, deberá realizar una evaluación parcial antes de su retiro.</p> <p>e) Para ser sujeto de una evaluación parcial, el periodo mínimo laborado, será de 30 días naturales consecutivos.</p> <p>f) Cualquier otro supuesto que definan los órganos competentes, debidamente justificado y documentado.</p> <p>Se modifica el inciso 2</p>

<p>excepción de los cargos de la judicatura, que será aplicado conforme las directrices y procedimientos que establezca el Consejo de la Judicatura.</p> <p>h) Cualquier otro supuesto que definan los órganos competentes, debidamente justificado y documentado.</p> <p>4. Evaluación de cierre: se realizará al final de cada período de evaluación.</p>	<p>4. Evaluación de Cierre: Corresponde a la evaluación que se realiza una vez finalizado el periodo de evaluación, según la calendarización establecida por los órganos. Esta deberá realizarse por la persona u órgano evaluador, independientemente del tiempo que, ésta última lleve desempeñando el puesto al momento en que deba realizarse este tipo de evaluación.</p> <p>Se elimina el inciso 3, por remuneración de los anteriores, considerando que se modifica uno de los tipos de evaluación</p>
<p>Artículo 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño.</p> <p>Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y de seguimiento.</p> <p>Contra el resultado final de la evaluación de desempeño y contra el plan de mejora, cuando exista, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.</p> <p>Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación.</p> <p>Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibles el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior.</p> <p>Si se interponen ambos recursos a la vez, el órgano que efectuó la evaluación, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará a la persona evaluada, según la estructura organizacional de cada dependencia.</p> <p>Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser admisible, se confirmará, modificará o revocará el resultado impugnado. El órgano de alzada deberá resolver el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles posteriores al recibo del recurso por parte del órgano evaluador.</p> <p>El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el</p>	<p>Artículo 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño.</p> <p>Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y la de cierre.</p> <p>Contra el resultado final de la evaluación de desempeño y contra el plan de mejora, cuando exista, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.</p> <p>Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante la persona evaluadora u órgano que efectuó la evaluación.</p> <p>En los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución, por motivos legales, por ejemplo, vacaciones, incapacidades, becas, y otros que conlleven la suspensión de la relación laboral, al cierre del período de la evaluación, lo hará la persona competente y para efectos de notificación y recursos de la persona evaluada, dicho plazo empezará a correr en el momento en que se reincorpore en el servicio, para lo cual, se deberá gestionar por parte de la persona u órgano evaluador, la extensión de plazos, para este cierre, según lo establece este reglamento. (Sesión Consejo de Personal, del 09 de agosto)</p> <p>Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibles el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior.</p> <p>Si se interponen ambos recursos a la vez, la persona evaluadora u el órgano que efectuó la evaluación o quien en su momento ostente la competencia</p>

<p>recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.</p> <p>Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.</p> <p>En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta será reenviada de manera inmediata al evaluador para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”</p>	<p>para evaluar el desempeño, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará al superior de la persona evaluada, según la estructura organizacional de cada dependencia.</p> <p>Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser admisible, se confirmará, modificará o revocará el resultado impugnado. El órgano de alzada deberá resolver el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles posteriores al recibo del recurso por parte del órgano evaluador.</p> <p>El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.</p> <p>En los despachos judiciales, las personas evaluadas que no se desempeñen en puestos de judicatura, y que sean unipersonales, el recurso de apelación, cuando corresponda, será conocido por el Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. Para el resto de los despachos, el recurso de apelación, en caso de existir, será conocido por el Consejo de Jueces y Jueces del Despacho.</p> <p>Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.</p> <p>En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta será reenviada de manera inmediata a la persona u órgano evaluadores que tenga la competencia, para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”</p>
<p>Artículo 20.- Efectos del resultado final de la evaluación.</p> <p>De conformidad con el resultado final de la evaluación, se generan los siguientes efectos en las personas evaluadas:</p>	<p>Agregar el siguiente inciso:</p> <p>...</p> <p>7)La persona evaluadora podrá establecer planes de mejora, para personas calificadas al finalizar el período, en un nivel superior al insuficiente, para promover la mejora continua en sus equipos de trabajo. Mismo que deberá consignarse en el módulo habilitado para estos efectos.</p>

2. *Solicitar a la Dirección Jurídica, como parte de los ajustes preliminares a la Ley Marco de Empleo Público, ampliación del criterio DJ-C-195-2022, a la luz de la propuesta borrador de mejora al artículo 19 del Reglamento de Evaluación del Desempeño analizada por el Consejo de Personal, sobre los supuestos en que las personas evaluadas, se encuentren fuera de la institución por motivos legales, por ejemplo: vacaciones, incapacidades, becas y otros, además del proceso de impugnación.*

3. *Quedar a la espera de la información solicitada a la Dirección Jurídica, antes de enviar a conocimiento de la Corte Plena la propuesta de mejora al Reglamento de Evaluación del Desempeño.*

Se declara en firme.

- La Dra. Jessica Jiménez Ramírez, se retira por cuanto debe atender funciones propias de su cargo.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-SGD-112-2022 relacionado con informe de hallazgos de evaluación de cierre para el año 2021, el cual indica:

“Con ocasión del cierre del período de evaluación del desempeño 2021, mismo que se extendió hasta el mes de marzo de 2022, el Subproceso de Gestión del Desempeño realizó una labor de seguimiento, en colaboración con la Dirección de Tecnología de la Información, por medio de la generación de reportes para identificar personas servidoras judiciales que después del cierre se encontraban sin un resultado final de evaluación del desempeño donde se detectaron las siguientes situaciones:

1. Información general sobre la población judicial

Durante el período de evaluación del desempeño 2021, mediante reporte de la DTI, se logró establecer que 12.781 personas servidoras judiciales, fueron notificados de sus planes de evaluación del desempeño (factor cuantitativo y cualitativo), y que una vez finalizado el plazo para registrar la evaluación final y de cierre del período, se identificó que 1.428 personas que habían sido notificadas con un plan de evaluación en el 2021, en las distintas oficinas y despachos judiciales, no registraban la evaluación de cierre, no obstante, de esas, 484 habían sido evaluadas en una oficina o despacho distinto al lugar inicial en que le habían notificado el plan de evaluación, por tanto, 944 personas no registraron una evaluación al final del período.

Debe indicarse que el proceso de seguimiento y revisión implicó para el Subproceso de Gestión del Desempeño, determinar cuáles fueron los motivos por los cuales no realizaron las evaluaciones de cierre, haciendo una verificación en sistema de evaluación, para confirmar si se realizaron evaluaciones de cierre en otras oficinas o despachos judiciales, además, se revisó en la PIN los nombramientos de cada una de las personas que no reportan en el sistema de evaluación la evaluación de cierre, para identificar si existió alguna situación como incapacidades, permisos con y sin goce de salario, cese de nombramientos, renunciaciones y otros; y en los casos donde se compruebo que los colaboradores sí debían ser evaluados, como lo indica el artículo 9 del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño; y criterio emitido por la Dirección Jurídica, se envió comunicación a las personas evaluadoras de cada oficina, para que procedieran con la realización de las evaluaciones de cierre, lo que implicó además hacer ampliaciones de plazo para esas oficinas y despachos de manera oficiosa de manera extemporánea.

Ahora bien, en el gráfico N° 1, se distribuyeron las 944 personas sin evaluación de cierre al primero de abril de 2022, según los motivos identificados, donde se puede observar, después del trabajo realizado por el Subproceso de Gestión del Desempeño, se logró que el 73% de las personas, les fuera aplicada la evaluación respectiva, asimismo, el caso de las personas que fueron evaluadas por el artículo 9 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, que corresponde a personas que realizaron nombramiento interinos en diferentes oficinas o despachos judiciales, y que se determinó evaluar en el lugar donde se desempeñaron por más tiempo, que representó un 8%. Por otra parte, se identificaron personas que no les correspondía una evaluación de cierre del período, por encontrarse incapacitadas, de nuevo ingreso o con permisos, licencias, y representaron un 12%. Finalmente, personas que, a pesar de las comunicaciones realizadas por el Subproceso, no fueron evaluadas por la persona encargada, y se quedaron sin un resultado final, y representaron un 7%.

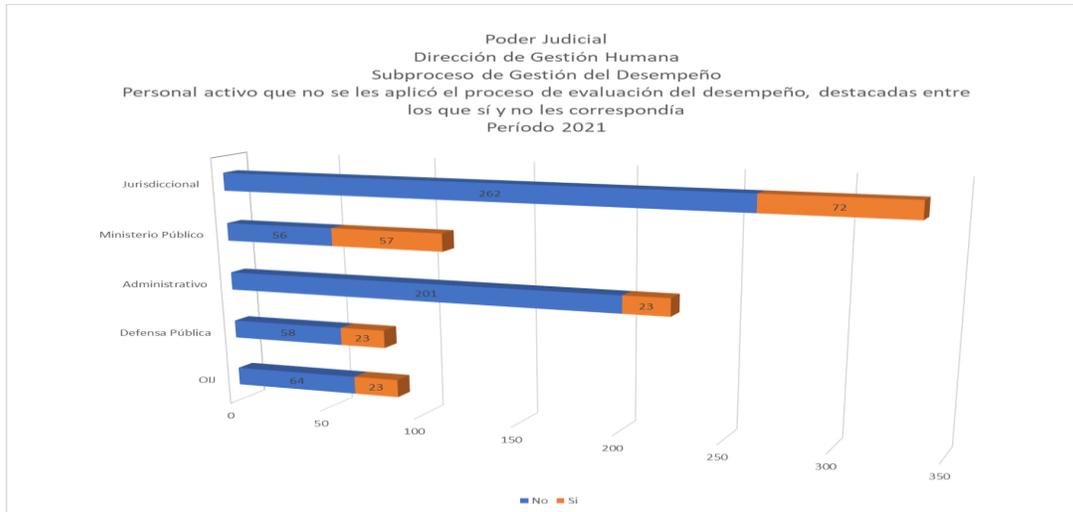


Fuente: SIGA GH, Módulo Evaluación del Desempeño

Por otra parte, durante el 2021 y primer trimestre del 2022, según reporte recibido de la Unidad de Investigación y Control de la Dirección de Gestión Humana, se identificaron 223 personas que presentaron salidas como jubilaciones, renunciaciones o ceses por fallecimiento.

Adicional a lo anterior, como resultado del análisis de la información también se identificaron personas que, según el reporte, tenían un estado de “Realizada sin notificar”, sea que fueron evaluadas pero no notificadas, representadas por un total de 835 personas servidoras judiciales, igualmente fueron contactadas por el Subproceso de Gestión del Desempeño, con lo cual se logró determinar que más del 90% de éstas, si habían sido notificadas del resultado final, pero por una aplicación incorrecta en el módulo informático por parte de la persona evaluadora, se les registró dicho estado y el resto, si lo tenían pendiente, por una omisión de la personas encargada.

Igualmente, se determinó que 839 personas servidoras judiciales con nombramiento activo durante el período 2021, no fueron debidamente notificadas de un plan de evaluación, sea que no les notificaron ni metas ni las competencias respectivas, siendo así se omitió la aplicación de la etapa de planeación y por tanto, incidió en que no fueran evaluadas de su desempeño, por parte de las personas a su cargo, situación generada en su mayoría por nombramientos interinos en diferentes oficinas y despachos, como se puede observar en su mayoría producto de la rotación generada en los cargos jurisdiccionales y cargos administrativos, según se muestra en el gráfico N° 2. Asimismo, de la revisión realizada por el equipo de trabajo, se determinó teniendo la variable cantidad de días laborados, se distinguieron entre cuales les correspondía una evaluación al final del período, por esto es oportuno reforzar la importancia que las personas servidoras judiciales, siempre deben ser notificadas de sus metas de desempeño y brindar el seguimiento respectivo, en procura de la gestión del personal y la orientación hacia los resultados esperados en cada puesto en que se hayan realizado nombramientos.



Fuente: SIGA GH, Módulo Evaluación del Desempeño

Conforme lo anterior, se detectaron las siguientes situaciones durante el período 2021 y que implicaron un seguimiento y revisión por parte del personal del Subproceso:

Motivo	Cantidad de personas
Personas sin notificar un plan de evaluación 2021	839
Personas notificadas con un plan de evaluación, pero sin evaluación de cierre después de vencido el plazo para su ejecución	944
Personas que fueron evaluadas, pero tenían un estado de "Realizada sin Notificar"	835
Personas que presentaron salidas como jubilaciones, renunciaciones o ceses por fallecimiento	223
Total	2.841

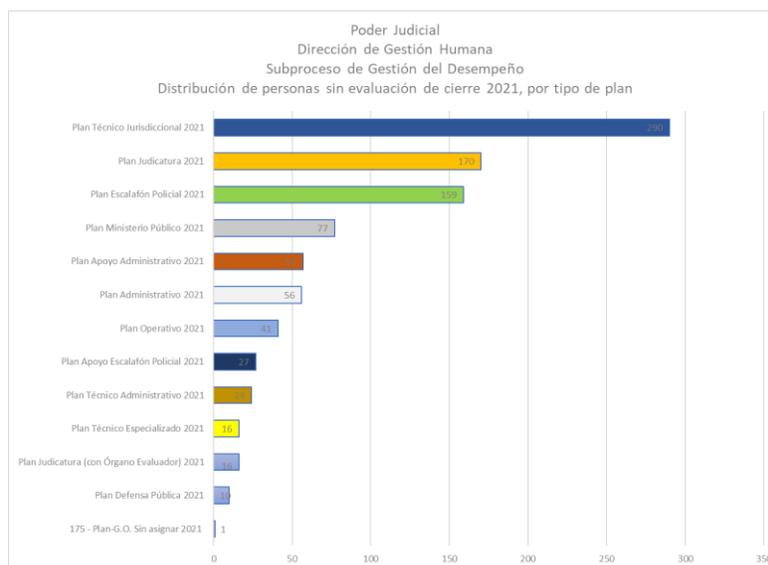
Fuente: SIGA GH, Módulo Evaluación del Desempeño

2. Personas pendientes de evaluación de cierre 2021 por tipo de planes de evaluación:

Con el propósito de ampliar el análisis, debe considerarse que, en cada período de evaluación, el Subproceso de Gestión del Desempeño, en la etapa de planeación de este, elabora los planes de evaluación, considerando que el Poder Judicial cuenta con 459 clases de puestos distribuidas en los 10 grupos ocupacionales, se elaboran planes de evaluación con algunas consideraciones, para efectos de la determinación de estos, que resulta de interés destacar:

- Los cargos de Judicatura, Fiscales y Defensores se realizan de manera segregada, para identificar los resultados por cada ámbito y no sólo en el grupo ocupacional
- El Plan Judicatura Órgano Evaluador, integra a todas aquellas personas juzgadoras a cargo de la coordinación y que su evaluación es realizada por los Consejos de Jueces, o bien, las personas juzgadoras supernumerarias, que la realizan los Consejos de Administración, según lo dispuesto por el Reglamento.
- Plan-G.O. Sin asignar, que integra casos especiales, donde 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, con órgano evaluador, integró a los puestos del estrato gerencial que corresponde ser evaluados por los órganos superiores, sea el Consejo Superior y la Corte Plena.

Es así, como del análisis de las personas que no registraron una evaluación de su desempeño al final del período 2021, que representaron 944 personas, se determinó que en los planes donde más personas presentaron esa condición fueron en: Plan Técnico Jurisdiccional, con 290 personas, seguido del Plan Judicatura, con 170, Plan Escalafón Policial, con 159 personas, esta situación podría ser como consecuencia de la dinámica de cada uno de estas oficinas y despachos judiciales, que tienen alta rotación de puestos. Por otra parte, en el nivel inferior, se tienen, el Plan Sin Asignar, que solamente se identificó una persona, que faltaba su evaluación del desempeño, seguida del Plan de la Defensa Pública, con 10 personas, además del Plan de Judicatura con órgano evaluador, donde faltaban 16 personas e igualmente en el Plan de Técnico Especializado. En el siguiente gráfico se muestran los planes, con la distribución de la cantidad de personas, sin evaluación de cierre al final del 2021, que se representan a continuación, en el gráfico N° 3:



Fuente: SIGA GH, Módulo Evaluación del Desempeño

3. Identificación de Hallazgos

De manera resumida se identificaron las siguientes situaciones que limitaron a las personas evaluadoras finalizar el período de evaluación 2021:

- ✓ Equivocada interpretación de los artículos 9 y 12 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, dado que el primer artículo refiere a las personas evaluadoras, y no a las personas evaluadas, que tienen que tener tres meses en el puesto para ser evaluadas, asimismo, se omite valorar que los tres meses que indica el segundo artículo, refiere únicamente para personal de primer ingreso al Poder Judicial, y no de recién ingreso a la oficina o despacho judicial. Por lo que, al final de período omitieron hacer las evaluaciones del desempeño de personas servidoras judiciales que les correspondía evaluar.
- ✓ Omisión de evaluación de personal que se encontraba en proyectos y que tenían permisos del artículo 44 de la Ley Orgánica, deben ser notificados con el plan de evaluación acorde a las actividades y tareas asignadas en los proyectos que se destacan.
- ✓ Algunas personas evaluadoras, no revisaron que en el Sistema de Soporte Informático se visualizaran los registros de todas las personas evaluadas a su cargo, por tanto, no solicitaron a este Subproceso, que se aplicará el registro en el módulo informático, principalmente por ascensos, traslados, descensos, revaloraciones de puestos y se omitió la evaluación de las personas servidoras judiciales en esa condición.
- ✓ Error al momento de notificar a las personas a cargo en el módulo informático, dado que a pesar de que evaluaron el desempeño del personal, cuando se genera un comprobante de evaluación después de haber notificado a la persona evaluada, el sistema emite una alerta que el proceso se revierte, lo cual ocasiona que el registro se devuelva al estado “registrado-sin notificar”.
- ✓ El deber de aplicar todas las etapas del proceso de evaluación del desempeño (planeación, ejecución, seguimiento y cierre), es responsabilidad tanto de la persona evaluadora, como de la persona evaluada (artículo 14 del Reglamento). Dado que algunas personas evaluadoras indicaron que no habían terminado el proceso por olvido involuntario, como consecuencia del exceso de trabajo en la oficina o despacho judicial.
- ✓ Es importante mencionar que algunas personas evaluadoras mantenían confusión sobre las evaluaciones de cierre, pues indicaban que el seguimiento se había extendido y que ellos ya habían efectuado el procedimiento de la bitácora. Con esta situación, se considera importante mantener y respetar los plazos para cada etapa, y con ello minimizamos las confusiones que se pudieran crear con la extensión de estos, respetando solamente lo que cita el artículo 18 del reglamento de evaluación del desempeño en caso de ser necesario.
- ✓ Debido a varias consultas generadas durante el proceso de comunicación con las personas encargadas de aplicar el proceso de evaluación del desempeño, se solicitó

criterio de la Dirección Jurídica sobre la suspensión de los plazos, en las etapas del proceso de evaluación, por vacaciones, incapacidades, permisos, etc., por parte de la persona evaluada, donde dentro de las conclusiones se determinó que:

“ ...a. Los plazos establecidos en el artículo 19 del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, pueden suspenderse únicamente por fuerza mayor (artículo 259.1 de la Ley General de la Administración Pública) y si con ello se garantiza el derecho de defensa y del debido proceso.

b. La potestad de suspensión de plazos debe ejercerse de forma excepcional ya que sólo aplica cuando acaece un evento imprevisible o que siendo lo contrario no pueda evitarse. Además, los plazos que están establecidos no pueden suspenderse por causas no autorizadas en las normas, de lo contrario se impediría a la administración el trámite del procedimiento conforme a los principios de celeridad y eficiencia, por ello la excepcionalidad debe aplicarse de manera restrictiva.

c. Se considera que hay una imposibilidad legal para suspender los plazos establecidos en el artículo 19 del reglamento indicado con motivo del acogimiento a las vacaciones. El disfrute de ese derecho no es un evento imprevisible ni evitable. De todas maneras, se estima que una persona servidora judicial en esa condición, no está imposibilitada materialmente para hacer efectivo su derecho a impugnar el resultado final de su evaluación.

d. Las incapacidades no conjeturan en tesis de principio que no se pueda ejercer el derecho de defensa en el procedimiento evaluativo al momento de notificarse el resultado final.

e. Para que se dé la violación al derecho de defensa, la incapacidad debe involucrar un impedimento físico o mental de tal envergadura que socave la capacidad psíquica, mental o de comprensión del destinatario del acto final evaluativo o bien una imposibilidad material para recurrir; y, en ambas situaciones se haya procedido con la notificación o con el cómputo del plazo para recurrir a pesar de los impedimentos descritos. Para evitar la conculcación referida, la administración puede suspender la comunicación del resultado final de evaluación u oficiosamente el plazo para recurrirlo una vez notificado, en virtud de la fuerza mayor y en aras de garantizar el derecho de defensa y el debido proceso.

f. La desvinculación de una persona con el Poder Judicial que no permitió la reunión de cierre, no supone una limitante para que se determine un resultado final de evaluación del desempeño y su posterior comunicación y notificación...” (Tomado del Criterio DJ-C-195-2022)

4. Acciones de mejora

Con el propósito de adoptar las medidas para minimizar el riesgo operativo de personas servidoras judiciales que laboraron durante el 2021 y no fueron evaluadas en su desempeño, se programa ejecutar las siguientes acciones de mejora:

1. Incorporar dentro de la campaña de información, por medio de los avisos que se realizan en colaboración con el Departamento de Prensa y Comunicación, los errores detectados que limitaron la aplicación del proceso de evaluación del desempeño en la etapa de cierre de cada período. Asimismo, promover tanto al personal evaluador como evaluado, sobre la importancia en la participación de este proceso (corresponsabilidad de ambas partes), considerando los efectos patrimoniales que tiene éste (pago de anuales).
2. Revisión y actualización de los contenidos de los talleres de capacitación, con las debilidades detectadas en las personas evaluadoras, para reducir el riesgo que se repliquen en los siguientes períodos de evaluación del desempeño y para que coadyuven a fortalecer el conocimiento del proceso de evaluación del desempeño, siendo que este proceso es corresponsabilidad de ambas partes, y se requiere un rol más participativo en las diferentes etapas del proceso.
3. Elaborar un documento que integre lineamientos generales, adicionales a la circular de cada período, que oriente tanto a las personas evaluadoras como evaluadas, para situaciones particulares, que se generan en el Poder Judicial, producto de la rotación del personal judicial, así como divulgar criterios jurídicos emitidos en razón de consultas realizadas por el Subproceso y que fortalezcan la aplicación del proceso de evaluación del desempeño como proceso de mejora continua para las personas servidoras judiciales y los servicios que se brindan por éstas.
4. Establecer como una buena práctica del Subproceso de Gestión del Desempeño, que, al finalizar cada período de evaluación del desempeño, realizar el seguimiento de aquellas personas a las que no se les ha realizado la evaluación de cierre, así como determinar las personas que se les debe aplicar el artículo 9 del Reglamento y poder concluir el proceso de evaluación del desempeño al 31 de mayo de cada año. Esto siempre y cuando se disponga de la capacidad operativa para administrar y atender estas actividades de seguimiento.

Debe indicarse que, este informe es de naturaleza preliminar con los hallazgos identificados, que permitió extender la cobertura de la población con un resultado final de evaluación del desempeño del 2021 y definir las acciones de mejora para los siguientes procesos, considerando la novedad que aún implica la aplicación de este proceso de gestión de personas

dentro del Poder Judicial, asimismo, se procederá con la publicación de dichos resultados en la página web, para efectos de cumplir con las disposiciones del Índice de Transparencia Institucional y la elaboración del informe final de resultados del período 2021.”

--- 0 ---

Después de expuesto el informe N°PJ-DGH-SGD-112-2022 relacionado con los hallazgos de evaluación de cierre para el año 2021, por la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso Gestión del Desempeño, expresa la Mag. Julia Varela Araya que el Consejo de Personal tomó en cuenta para la propuesta del Reglamento para la Evaluación del Desempeño el tema de plazos según lo que establece el artículo 30.1 del Código Procesal Civil, aspecto que es considerado también en este informe según los hallazgos expuestos.

*Por lo tanto, en este Consejo se **acordó**: tener por conocido el informe N°PJ-DGH-SGD-112-2022 relacionado con los hallazgos de evaluación de cierre para el año 2021.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

El Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, procede a presentar el oficio N° ESLA-532-UISA-2022 relacionado con estudio sociolaboral realizado al señor G.P.A., el cual indica:

“

**INFORME TÉCNICO
RECURSO REVOCATORIA
ESTUDIO SOCIOLABORAL ESLA 532 UISA 2022**

DE: Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes.
Sección de Reclutamiento y Selección del Poder Judicial

FECHA: 25 de mayo del 2022

CALIDADES DE LA PERSONA VALORADA

Nombre completo:	G.P.A
Nacionalidad	Costarricense
No. Identificación:	00-0000-0000
Fecha de nacimiento:	000000000
Edad:	00 años
Estado Civil:	Soltero
Clase de puesto al que aspira:	Técnico en Incineración de Psicotrópicos, Organismo de Investigación Judicial.

En atención al escrito remitido por el señor G.P.A, en fecha 23 de mayo del presente año mediante correo electrónico dirigido a la dirección reclutamiento@poder-judicial.go.cr, en el que, en razón de su participación en el Aviso 001-2022, en la conformación de registros de postulantes para nombramientos interinos en plazas vacantes para el cargo de Técnico en Incineración de Psicotrópicos, plantea su disconformidad con el resultado de la Investigación Sociolaboral y de Antecedentes según Informe Técnico N° 532-UISA-2022, me permito dar una respuesta a las consideraciones con las que el señor P.A sustenta su disconformidad.

En lo referente a la disconformidad en torno a la **exclusión del proceso según antecedente de decomiso del año 2021**, me permito señalar que, de acuerdo a la revisión y análisis de la información contenida en el oficio MSP-DM-DVURFP-DGFP-DO-DIP-SD-1044-2022, de fecha 22 de marzo del 2022 del Departamento de Inteligencia Policial, Sección de Dactiloscopia, de la Fuerza Pública, el señor G.P.A registró en su contra el parte policial N° 1907409 de fecha 07 de setiembre del 2021, al ser detenido en vía pública por oficiales de la Fuerza Pública en razón del patrullaje realizado a las 21 horas y 25 minutos del 07 de setiembre del 2021 en la provincia de San José, cantón Central, distrito Carmen, Avenida 3, Calle 21 y 23, y decomisársele 01 pucho de aparente marihuana en la mano derecha.

Datos que fueron confrontados con el señor G. en entrevista telefónica en fecha 31 de marzo del año en curso, aseverando éste NO recordar el evento -pese a lo reciente de tal anotación-, sin precisar mayor detalle o información al respecto, por el contrario, argumentó que si bien en el formulario de Oferta Única de Servicios había anotado el consumo de sustancias ilícitas, concretamente Marihuana, el último consumo lo realizó a la edad de 19, es decir en el año 2019; y que por lo tanto dicho dato, es decir parte policial, no le correspondía.

Información que, a efectos del estudio sociolaboral, se tornó inconsistente en relación con la documentación recopilada en el registro policial y que, a criterio de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes, se

estimó reciente y relevante, por cuanto en la intervención por parte de la Fuerza Pública, se consignó con claridad el nombre y el número de cédula de la persona valorada así como la descripción de los hechos; datos que confirman la veracidad de dicha anotación policial y que hacen descartar cualquier error en el que se pudiese haber incurrido al asignar dicho antecedente al oferente.

De manera que, lo plasmado por el señor P.A en el escrito de disconformidad presentado en el que aduce que “... los oficiales de la fuerza pública no pudieron añadir al parte como que yo estaba trabajando como uber flash y encontraron un paquete de aparente marihuana entre los cosméticos que tenían que llegar a una clienta(yo por supuesto no sabía esto ya que no se puede revisar lo que los clientes envían y me dirigí tranquilo y sin ningún tipo de intento de evadir el retén policial)...”, no corresponde a la información y documentación brindada a la suscrita durante el desarrollo de la investigación sociolaboral, y que analizados a la luz de la información contenida en la descripción de los hechos en el parte policial en mención, no contienen ningún dato de lo manifestado por el señor G. en el escrito presentado.

Nótese además que, adicional a este parte policial, también en el año 2018 se registró otra intervención policial en fecha 12 de agosto del 2018, luego de que en el recorrido preventivo realizado por oficiales de la Fuerza Pública se alertara y describiera por parte de un transeúnte que un hombre delgado, blanco, con camisa color naranja estaba consumiendo droga en vía pública, concretamente en la provincia de San José, cantón Central, distrito El Carmen, Avenida 11, calle 29; siendo que al apersonarse al sitio, los oficiales observaron a la persona con las características descritas y al ser detenido (a las 13 horas y 59 minutos) fue identificado como G.P.A, número de cédula 0-0000-000, a quien se le decomisó 01 envoltorio plástico con aproximadamente 03 gramos y 01 cigarrillo de aparente Marihuana; evento ante el cual se confeccionó el parte policial N° 1094228, lo anterior según lo consignado en el oficio remitido por el Departamento de Inteligencia Policial, Sección de Dactiloscopia, de la Fuerza Pública N° MSP-DM-DVURFP-DGFP-DO-DIP-SD-1044-2022, de fecha 22 de marzo del 2022.

Confirmándose con ello también, la concurrencia de la relación del oferente con el consumo de sustancias no permitidas, así como la periodicidad de los decomisos por parte de Fuerza Pública lo cual, en correlación con lo declarado en entrevista por el propio oferente y lo anotado en el formulario de Oferta Única de Servicios, evidencian una dinámica de consumo con orígenes de vieja data cuando se encontraba en etapa adolescente y que, según la documentación recopilada (parte policial N° 1907409 de fecha 07 de setiembre del 2021), hace presumir, con mayor grado de probabilidad que existió consumo reciente de marihuana - aproximadamente 08 meses atrás a la fecha de la presente valoración sociolaboral- siendo que la ingesta de psicotrópicos no cesó hace algunos años, como manifestó el oferente en entrevista sociolaboral y en el escrito de disconformidad presentado “... lo que si le puedo asegurar es que yo no estaba bajo los efectos de ninguna sustancia o droga en su momento ni lo había estado desde hace mucho tiempo antes de ese altercado...”.

Aunado a ello, si bien en la investigación sociolaboral efectuada no se contó con más elementos que hicieran presumir algún otro destino de la droga, y al no existir causas penales por tráfico u otro tipo de delito relacionado, se deduce que indefectiblemente que los decomisos de Marihuana efectuados por oficiales de la Fuerza Pública fueron para uso personal, antecedentes que se convierten en elementos de peso para condicionar el ingreso del señor P.A al Poder Judicial y en particular para el puesto que pretende ostentar tal y como lo es Técnico en

Incineración de psicotrópicos en el Organismo de Investigación Judicial.

De manera que resulta reprochable al señor G. este tipo de conducta, cuya actuación trasgrede el ordenamiento jurídico con la adquisición de sustancias prohibidas y violenta el Código de Ética así como la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, toda vez que su personal se constituye en garantía de intolerancia contra los peligros de la corrupción como se establece en el artículo 10 del citado Código así como de conducta intachable según reza el artículo 12 de la Ley Orgánica de dicho organismo.

“Artículo 10. Honestidad integral.

Los servidores y servidoras del Organismo de Investigación Judicial deben tener plena conciencia de su responsabilidad por los actos que ejecuten tanto dentro como fuera de su labor, entendiendo siempre que las directrices éticas aquí establecidas resultan vinculantes para tutelar, también en la conducta privada, el decoro requerido para el desempeño de la función judicial. (...)” Código de Ética del Organismo de Investigación Judicial.

“Artículo 12. Los funcionarios y empleados del Organismo deberán ser mayores de edad y de conducta intachable. (...)” Ley Orgánica del Poder Judicial.

En este sentido, y partiendo del perfil competencial del cargo que pretende ocupar, resulta riesgoso para esta institución, en su condición de empleadora, permitir el ingreso y nombramiento de una persona con antecedentes de consumo de estupefacientes prohibidos, pues de conformidad con los postulados legales mencionados en párrafos anteriores, las personas servidoras judiciales están en la obligación de actuar con probidad y decoro en el ejercicio de su cargo y vida privada para no afectar el buen servicio o la imagen del Poder Judicial. De ahí que la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes vertiera un resultado DESFAVORABLE en el Informe Técnico N° 532 UISA 2022 de fecha 09 de mayo comunicado mediante resolución administrativa N° RJP-074-2022 a las dieciséis horas del 19 de mayo del 2022 al señor G.P.A, amparado en el artículo 11 inciso a, b, c y f del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, así como el artículo 13 del Reglamento denominado “Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial.

Por otra parte, en relación a lo **manifestado por el señor G. en torno a la rehabilitación y terapia voluntaria a la que se sometió a efectos de mantenerse alejado de la ingesta de psicotrópicos, específicamente consumo de Marihuana**, es importante acotar que si bien en la investigación sociolaboral el valorado manifestó haber recibido atención en el Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA), por espacio de 01 mes, así como asistencia en el Instituto de Masculinidad, Pareja y Sexualidad (Instituto WEM) por 03 meses; dicha información no puede ser corroborada con las entidades correspondientes, por cuanto ambas instituciones basadas en la Ley 8968 “Protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales” no brindaron información y/o documentación referente, argumentando que la misma es caracterizada como sensible; lo anterior pese haberse efectuado la solicitud de manera formal y escrita mediante correo electrónico emitido por la suscrita en fecha 05 de abril de los corrientes; ni tampoco se obtuvo por parte del señor P.A documentación que respaldará

los datos aportados, a pesar de la solicitud efectuada vía correo electrónico y el conocimiento que se le realizó en torno a la limitación en la obtención de la misma.

Asimismo, cobra relevancia señalar que, como resultado de la investigación de campo y entrevista a fuente colateral de información en fecha 19 de abril, se identificó que la participación del señor G. a varias charlas y capacitaciones del Instituto WEN tuvieron como origen la motivación de la progenitora ante la experiencia profesional de ésta, luego de haber sido participe de una charla de prevención y capacitación en el Colegio que trabajaba, como una herramienta personal y preparación para su hijo en torno al manejo de la masculinidad y no como medida correctiva ni en asocio al consumo de psicotrópicos. De igual manera, se conoció que ante el IAFA se gestionó una cita para el oferente con el objetivo de prevenir al valorado en el consumo de sustancias ilícitas, como un mecanismo de protección ante las situaciones que conocía la progenitora en calidad de docente de población adolescente y ante evento de requisa que se efectuó en el colegio que asistía el señor G. en aquel entonces. Sin embargo, la cita fue otorgada al año y seis meses, y al no ser esta urgente y no tratarse de un tratamiento ante alguna adicción, se perdió el interés en asistir a dicho instituto en búsqueda de material de prevención.

Con base a las argumentaciones antes expuestas, la suscrita considera improcedente la petitoria que el señor G.P.A realiza en el escrito presentado en el sentido de modificar lo consignado en el Informe Técnico N° 0532-UISA-2022.”

--- o ---

Después de expuesto el informe anterior por la Licda. Silvia Salas Chavarría, Trabajadora Social de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, expresa la Mag. Julia Varela Araya, que el informe está muy claro y el riesgo para la institución desde el punto de vista técnico es inminente y también para el mismo señor PA.

*Por lo tanto, por unanimidad **se acordó:** aprobar en todos sus extremos el informe ESLA-532-UISA-2022 y denegar la petitoria al señor GPA.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-CAP- 340-2022 relacionado con beca para el Máster Profesional en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención

Multidisciplinar impartido por la Escuela Internacional de Criminología y Criminalística (EICYC), el cual indica:

“En sesión de Consejo Superior No. 52-2022 celebrada el 21 de junio de 2022, artículo XXXIII, se aprobó presupuesto para otorgar cinco becas completas de €630 (seiscientos treinta euros) cada una, para el **Máster Profesional en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención Multidisciplinar** impartido por la Escuela Internacional de Criminología y Criminalística (EICYC).

Asimismo, en sesión de Consejo Superior No. 44-2022 celebrada el 24 de mayo de 2022, artículo XLV, se aprobó presupuesto para otorgar dos becas parciales de ₡263.924,56 (doscientos sesenta y tres mil novecientos veinticuatro colones con cincuenta y seis céntimos) cada una, para el mismo posgrado.

Dicho lo anterior, el Subproceso Gestión de la Capacitación se permite informar:

1. El **Máster Profesional en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención Multidisciplinar** organizado por la Escuela Internacional de Criminología y Criminalística (EICYC), se impartirá bajo la modalidad virtual asincrónica por lo que las personas que resulten becadas no requieren de permiso con goce de salario con sustitución para el desarrollo de sus estudios.
2. Las lecciones del posgrado se proyectan del 05 de setiembre de 2022 al 05 de setiembre de 2024 aproximadamente. No obstante, en caso de que exista algún atraso en la gestión de becas a lo interno del Poder Judicial, el ente organizador puede habilitar la plataforma de estudios 24 horas posterior a la realización del pago por parte de las personas becadas. Por lo tanto, una vez que todas las personas que resulten becadas hayan suscrito el contrato de adiestramiento correspondiente, se coordinará con el Macroproceso Financiero Contable la fecha específica de pago para que todas las personas inicien sus estudios el mismo día. Es relevante resaltar que en el contrato de adiestramiento se establecerá la fecha finalmente coordinada.

3. El posgrado consiste en un total de 1.500 (mil quinientas) horas lectivas, para lo cual, el ente organizador otorga a las personas participantes un plazo de hasta dos años para completar los estudios.
4. El 01 de julio de 2022, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación del **Máster Profesional en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención Multidisciplinar**.
 1. El 15 de julio de 2022, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.
 2. El Subproceso Gestión de la Capacitación recibió la inscripción en el sistema de becas por parte de 26 personas servidoras judiciales, sin embargo, en el proceso de elaboración de nómina se excluye a 6 personas servidoras judiciales por no contar con un puesto en propiedad o no pertenecer a los programas presupuestarios que cuentan con los recursos disponibles.

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación la nómina integrada por 9 personas del programa presupuestario 929 (Ministerio Público) y 11 personas del programa 950 (OAPVD), que cuentan con el visto bueno de la jefatura correspondiente para participar y cumplen con los requisitos establecidos en el *Reglamento de Becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial* actualmente vigente, los cuales indican textualmente:

“Artículo 16.—Para conceder la licencia y los otros beneficios que procedan, el Consejo de Personal tomará en consideración de manera especial lo siguiente:

- 1) *Disponibilidad presupuestaria.*
- 2) *Que el candidato tenga, por lo menos, dos años al servicio del Poder Judicial en forma continua y ocupe un cargo en propiedad. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9º de este reglamento.*
- 3) *Repercusión que tenga sobre el servicio la ausencia del servidor.*
- 4) *Importancia y necesidad de los estudios a realizar para la Corte.*
- 5) *Méritos del candidato.*
- 6) *Posibilidad de obtener ayuda de otras fuentes.*

[...] “Artículo 22.—El beneficiario de una beca por estudios de postgrado, con una duración mayor de seis meses, no podrá disfrutar de igual beneficio sino después de transcurridos tres años a partir de la finalización del curso anterior, a menos que el nuevo curso sea una continuación de aquél y que sumados ambos no sobrepasen los dos años.”

A continuación, el detalle:

Nómina											
Máster en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención Multidisciplinar											
Escuela Internacional de Criminología y Criminalística (EICYC)											
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anualidades	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 929 (MINISTERIO PÚBLICO)											
1	ANA MARIA FRANCES CHI SEGURA	011290 0609	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	929	15/06/2018	14 Años 4 Meses 1 Días	Ninguna	Sanciones en SIGA: Fecha de vigencia: 04/01/2016 Fecha fin de vigencia: 04/01/2016 Descripción tipo de acción: Advertencia Número de acción: 2016224846 Descripción Estado: Aplicada Comentarios de la oficina: Según SICE 15602-2016, se recibe de Inspección Fiscal Resolución #01-2016 fechada 04-01-16, relacionada con expediente #448-2015 (2), en la que imponen Advertencia, amch
2	CARLOS ALBERTO CASTRO SOJO	011065 0638	TÉCNICO JUDICIAL 2	FISCALIA ADJUNTA CARTAGO	FISCAL AUXILIAR a.i.	FISCALIA GENERAL	929	No cuenta con puesto en propiedad como profesional	18 Años 2 Meses 5 Días	Ninguna	Ninguna

3	CAROLINA MONTERO SALAZAR	0112690538	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	929	16/10/2013	13 Años 3 Meses 24 Días	Ninguna	Ninguna
4	CLARITA INES PICADO POMART	0110990675	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	929	26/01/2013	15 Años 0 Meses 26 Días	Ninguna	Ninguna
5	GLEN FRANCISCO CALVO CESPEDES	0110040951	FISCAL	FISCALIA GENERAL	FISCAL ADJUNTO 1	FISCALIA GENERAL	929	13/5/2006	24 Años 4 Meses 25 Días	<p>Delincuencia Organizada: Trata de Personas. Del 20/06/2011 al 24/06/2011</p> <p>Segundo Seminario sobre el Pensamiento Alessandro Baratta. Del 28/09/2011 al 01/10/2011</p> <p>Doctorado Académico en Derecho. Del 09/05/2011 al 09/05/2013</p> <p>III Seminario sobre el Pensamiento de Alessandro Baratta. Del 26/08/2012 al 28/08/2012</p>	Ninguna

										Diplomado Internacional Pluralismo Jurídico. Del 02/09/2015 al 20/10/2015	
6	HAZEL CRISTINA DELGADO UREÑA	0109960312	FISCAL	FISCALIA GENERAL	FISCAL	FISCALIA GENERAL	929	1/12/2013	18 Años 3 Meses 26 Días	Ninguna	Ninguna
7	LENNIS GABRIELA ASTUA GARRO	0109840551	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	929	1/12/2013	19 Años 3 Meses 28 Días	Ninguna	Ninguna
8	SHARON PAMELA RODRIGUEZ SEGURA	0113780757	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	929	03/12/2011	14 Años 8 Meses 12 Días	Ninguna	<p>Sanciones en SIGA: Fecha de vigencia: 14/08/2019 Fecha fin de vigencia: 14/08/2019 Descripción tipo de acción: Amonestación Escrita Número de acción: 2019301489 Descripción Estado: Aplicada Comentarios de la oficina: Según SICE 15827-2019, se recibe Voto 2311-2019 del Tribunal de la Inspección Judicial, con fecha del 14/08/19, relacionada con Expediente #19-001038-0031-IJ. Se impone la sanción de Amonestación escrita falta grave, MZR.</p>
9	GRETTEL RUBIETH ROSALES HIDALGO	111560277	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	FISCAL	FISCALIA GENERAL	929	15/6/2018	17 Años 6 Meses 7 Días	Ninguna	Ninguna

Nómina

Máster en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención Multidisciplinar

Escuela Internacional de Criminología y Criminalística (EICYC)

Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anualidades	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (OAPVD)											
1	ADRIAN GERARDO SOLIS RODRIGUEZ	0206200273	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	01/12/2013	10 Años 8 Meses 28 Días	Ninguna	Ninguna
2	IRMA YAJAIRA SANCHEZ LEITON	0110840338	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	15/7/2012	12 Años 7 Meses 7 Días	IV Congreso "Retos y avances de la Victimología" conjuntamente con el XVII Congreso Nacional de Criminología. Del 07/06/2016 al 11/06/2016	Ninguna
3	LAURA MARJAN VILLALOBOS CARRILLO	0503420551	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	1/1/2019	13 Años 10 Meses 21 Días	Ninguna	Ninguna

4	MARIA FERNANDA MEDINA NAVARRO	0206580208	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	22/10/2018	8 Años 3 Meses 21 Días	Ninguna	Ninguna
5	MARIO ALBERTO SAENZ ROJAS	0106440873	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	16/11/2012	32 Años 1 Meses 4 Días	Ninguna	Ninguna
6	NATALIA DE LOS ANGEL BARQUERO QUIROS	0304350843	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	16/06/2021	2 Años 11 Meses 26 Días	Ninguna	Ninguna
7	NOEMY DE LA TRINIDAD ACUÑA SEGURA	0602210336	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	01/01/2011	31 Años 1 Meses 23 Días	Ninguna	Ninguna
8	REBECA DE LOS ANGELE CHACON CHACON	0113820475	TÉCNICO JUDICIAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	TÉCNICO JUDICIAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	No cuenta con puesto en propiedad como profesional	6 Años 6 Meses 22 Días	Ninguna	Ninguna
9	RINER MANUEL MARIN SANDOVAL	0603820575	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	16/06/2021	4 Años 2 Meses 18 Días	Ninguna	Ninguna
10	SUSAN DEL CARMEN ANGULO CARRANZA	0112890755	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESION AL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	17/5/2017	6 Años 1 Meses 22 Días	Ninguna	Ninguna

11	ROELIS ANGEL REYES PICHARDO	05027 30355	JEFE DE OFICINA ESPECIALIZADA OPO	UNIDAD DE PROTECCION DE VICTIMAS Y TESTIGOS	JEFE DE OFICINA ESPECIALIZADA OPO	UNIDAD DE PROTECCION DE VICTIMAS Y TESTIGOS	950	16/06/2021	18 Años 4 Meses 27 Días	Ninguna	<p>Sanciones en SIGA: Fecha de vigencia: 25/11/2019 Fecha fin de vigencia: 25/11/2019 Descripción tipo de acción: Suspensión sin goce de salario Número de acción: 2019464734 Descripción Estado: Aplicada Comentarios de la oficina: Encontrándose firme la resolución número 490-DICR-2018, de las quince horas con cincuenta minutos del doce de julio del año dos mil dieciocho (490-DICR-2018), dictada *por la Subjefatura a.i. del Departamento de Investigaciones Criminales de San José, a las quince horas con cincuenta minutos del doce de julio del año dos mil dieciocho; se procede a fijar fecha del cumplimiento de la sanción impuesta a ROELIS REYES PICHARDO, por lo cual se elige para su cumplimiento los días veintiuno, veintidos u veinticinco de noviembre del año dos mil diecinueve (tres días). Sumaria Administrativa Disciplinaria N°19-002938-0031-DI (17- 000712-0040-AI), seguida contra ROELIS REYES PICHARDO</p>
----	--------------------------------------	----------------	---	--	---	--	-----	------------	-------------------------------	---------	--

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

A partir de lo anterior, se le solicita al estimable Consejo de Personal lo siguiente:

1. Se recuerda que el **Máster Profesional en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención Multidisciplinar** organizado por la Escuela Internacional de Criminología y Criminalística (EICYC), se impartirá bajo la modalidad virtual asincrónica por lo que las personas que resulten becadas no requieren de permiso con goce de salario con sustitución para el desarrollo de sus estudios.
2. Analizar y recomendar:
 - **Cinco personas del programa presupuestario 929 (Ministerio Público)** integrantes de la nómina con el propósito de que obtengan la beca completa correspondiente a €630 (seiscientos treinta euros) cada una. Estas becas fueron proyectadas a un tipo de cambio de ₡751,32, siendo el equivalente al beneficio completo un monto de ₡473.331,6 (cuatrocientos setenta y tres mil trescientos treinta y un colones con seis céntimos) para cada persona.
 - **Dos personas del programa presupuestario 950 (OAPVD)** integrantes de la nómina con el propósito de que obtengan la beca parcial correspondiente a ₡263.924,56 (doscientos sesenta y tres mil novecientos veinticuatro colones con cincuenta y seis céntimos) cada una.
3. Para cada programa presupuestario, recomendar una persona suplente en el caso de que alguna de las personas que resulten beneficiarias de la beca, rechace su participación por motivos de fuerza mayor.
4. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca del programa presupuestario 929 (Ministerio Público), se utilizará la plantilla aprobada por el Consejo Superior en sesión No. 18-2022 cebrada el 03 de marzo de 2022, artículo XL, la cual posee el aval legal por parte de la Dirección Jurídica.

5. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca del programa presupuestario 950 (OAPVD), nos encontramos a la espera del criterio de la Dirección Jurídica solicitado por el Consejo Superior según sesión No. 45-2022 celebrada el 26 de mayo de 2022, artículo XXIX.
6. Se solicita recomendar que el pago de la beca sea tramitado mediante anticipo a las personas que resulten becadas tanto del programa presupuestario 929 (Ministerio Público) como para el programa presupuestario 950 (OAPVD). Lo anterior, con el fin de que las personas procedan con la formalización de la matrícula ante el ente organizador.
7. Para lo anterior, se requiere que las administraciones correspondientes realicen las reservas de tipo “caja chica”.
8. Por el plazo de inicio de las lecciones se recomienda solicitar al Consejo de Personal que la recomendación quede en firme y **se remita al Consejo Superior lo antes posible.**
9. Por el plazo de inicio de las lecciones, **se recomienda solicitar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración.**

--- o ---

*Una vez analizado lo anterior, se tomó en consideración para el otorgamiento de la beca los siguientes parámetros: ocupar puesto profesional en propiedad, tiempo laborado en la institución, afinidad del puesto con el tema de la beca, el factor de género, el registro de sanciones y las capacitaciones recibidas; por lo tanto, por unanimidad **se acordó:** realizar las recomendaciones que se detallan a continuación:*

Nómina											
Máster en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención Multidisciplinar											
Escuela Internacional de Criminología y Criminalística (EICYC)											
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anualidades	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 929 (MINISTERIO PÚBLICO)											
1	CAROLINA MONTERO SALAZAR	0112690538	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	929	16/10/2013	13 Años 3 Meses 24 Días	Ninguna	Ninguna
2	CLARITA INES PICADO POMART	0110990675	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	929	26/01/2013	15 Años 0 Meses 26 Días	Ninguna	Ninguna
3	HAZEL CRISTINA DELGADO UREÑA	0109960312	FISCAL	FISCALIA GENERAL	FISCAL	FISCALIA GENERAL	929	1/12/2013	18 Años 3 Meses 26 Días	Ninguna	Ninguna
4	LENNIS GABRIELA ASTUA GARRO	0109840551	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	929	1/12/2013	19 Años 3 Meses 28 Días	Ninguna	Ninguna
5	GRETTEL RUBIETH ROSALES HIDALGO	111560277	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	FISCAL	FISCALIA GENERAL	929	15/6/2018	17 Años 6 Meses 7 Días	Ninguna	Ninguna

EN CASO DE QUE ALGUNA DE LAS PERSONAS INDICADAS ANTERIORMENTE NO PUEDE PARTICIPAR SE RECOMIENDA COMO SUPLENTE A:											
	GLEN FRANCISCO CALVO CESPEDES	0110040951	FISCAL	FISCALIA GENERAL	FISCAL ADJUNTO 1	FISCALIA GENERAL	929	13/5/2006	24 Años 4 Meses 25 Días	Delincuencia Organizada: Trata de Personas. Del 20/06/2011 al 24/06/2011 Segundo Seminario sobre el Pensamiento Alessandro Baratta. Del 28/09/2011 al 01/10/2011 Doctorado Académico en Derecho. Del 09/05/2011 al 09/05/2013 III Seminario sobre el Pensamiento de Alessandro Baratta. Del 26/08/2012 al 28/08/2012 Diplomado Internacional Pluralismo Jurídico. Del 02/09/2015 al 20/10/2015	Ninguna

Nómina											
Máster en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención Multidisciplinar											
Escuela Internacional de Criminología y Criminalística (EICYC)											
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anualidades	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	

										por Gestión Humana	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (OAPVD)											
1	MARIO ALBERTO SAENZ ROJAS	0106440873	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	16/11/2012	32 Años 1 Meses 4 Días	Ninguna	Ninguna
2	NOEMY DE LA TRINIDAD ACUÑA SEGURA	0602210336	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	01/01/2011	31 Años 1 Meses 23 Días	Ninguna	Ninguna

EN CASO DE QUE ALGUNA DE LAS PERSONAS INDICADAS ANTERIORMENTE NO PUEDE PARTICIPAR SE RECOMIENDA COMO SUPLENTE A:

	LAURA MARJAN VILLALOBOS CARRILLO	0503420551	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	950	1/1/2019	13 Años 10 Meses 21 Días	Ninguna	Ninguna
--	----------------------------------	------------	---	---	---	---	-----	----------	--------------------------	---------	---------

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las once horas y cincuenta minutos.

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria a.í.