ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-008-2018

Sesión ordinaria celebrada a las catorce horas treinta minutos del veintisiete de febrero de dos mil dieciocho con la participación del magistrado Orlando Aguirre Gómez, quien preside, Máster Carlos Montero Zúñiga, Máster Damaris Vargas Vásquez, Licda. Ileana Guillén Rodríguez, Licda. Siria Carmona Castro y la colaboración de las máster Roxana Arrieta Meléndez, Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

El señor José Luis Obando Bermúdez, la señora Waiman Hin Herrera y la señora Ivania Aguilar Arrieta, por su orden, Director interino de la Dirección de Gestión Humana, Subdirectora de Desarrollo Humano y Jefa del Proceso de Evaluación del Desempeño, realizan una amplia presentación en la que explican los resultados obtenidos respecto del desarrollo del ejercicio controlado del sistema de evaluación del desempeño por competencias. Asimismo, presentan los informes que literalmente indican:

> "Con el propósito de dar cumplimiento al acuerdo del Consejo de la Judicatura, N° CJ-030-2016, del 30 de agosto de 2016, donde se aprobó el desarrollo de ejercicio controlado del sistema integral de evaluación del desempeño por competencias, cuyo objetivo es probar en condiciones controladas los conceptos que soportan dicho sistema, en un horizonte de tiempo real (un año), en cada una de sus etapas, para identificar ajustes legales, técnicos y operativos que sean necesarios para su implementación a nivel institucional, me permito describir algunos de los avances obtenidos en el ejercicio controlado de evaluación del desempeño 2017.
> Resulta de interés indicar que, en las sesiones CJ-21-2017, del 06 de junio de 2017, artículo XI, se presentó el primer informe de avance, respecto a la población y los talleres facilitados a los participantes, posteriormente en sesión CJ-34-2017, del 05 de setiembre de 2017, artículo I, donde se brindó una explicación por parte de la Dirección de Planificación, con el rediseño de procesos en los despachos judiciales, que a su vez incorporan dentro de su metodología los indicadores de gestión en las oficinas para determinar el rendimiento y desempeño, entre ellos San Carlos, Cartago y reforma laboral y próximamente la reforma civil.
> Respecto de las actividades del ejercicio controlado 2017, el cronograma inicial se representa en la siguiente imagen:

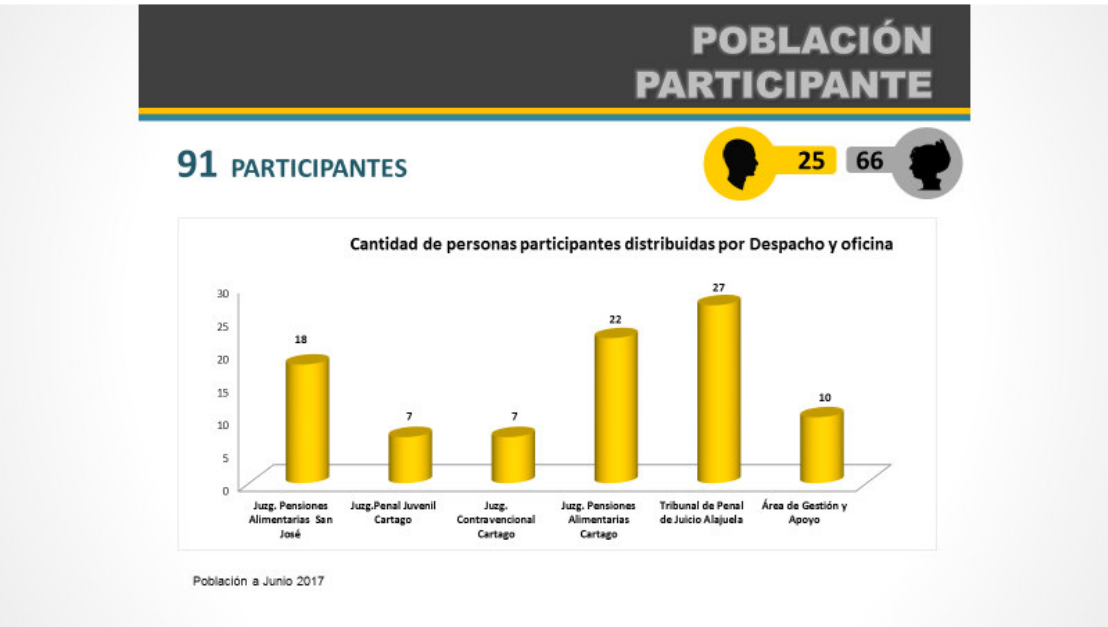
Sin embargo, debe indicarse que la fase de ejecución donde se habían proyectado desarrollar seguimientos cuatrimestrales, por motivo de la huelga del año pasado y las cargas propias de los participantes, en realidad se ejecutó un primer seguimiento con fecha de cierre al 30 de setiembre y la evaluación final al 04 de febrero del año en curso.

En razón de lo anterior, es que después de la última visita en setiembre de 2017 y que a finales de año se había solicitado audiencia, pero la misma se otorgó hasta este mes de febrero, es que se concretó la presentación del informe de avance, el cual contiene resultados sobre la población, los factores evaluados y los planes de mejora, que se describieron para algunos cargos de la judicatura, así como el resultado final de la evaluación del desempeño.

No obstante, el informe final del ejercicio controlado 2017 se encuentra aún en análisis y recolección de datos, el cual se remitirá de manera oportuna, cuando se concluya, según el cronograma referido.

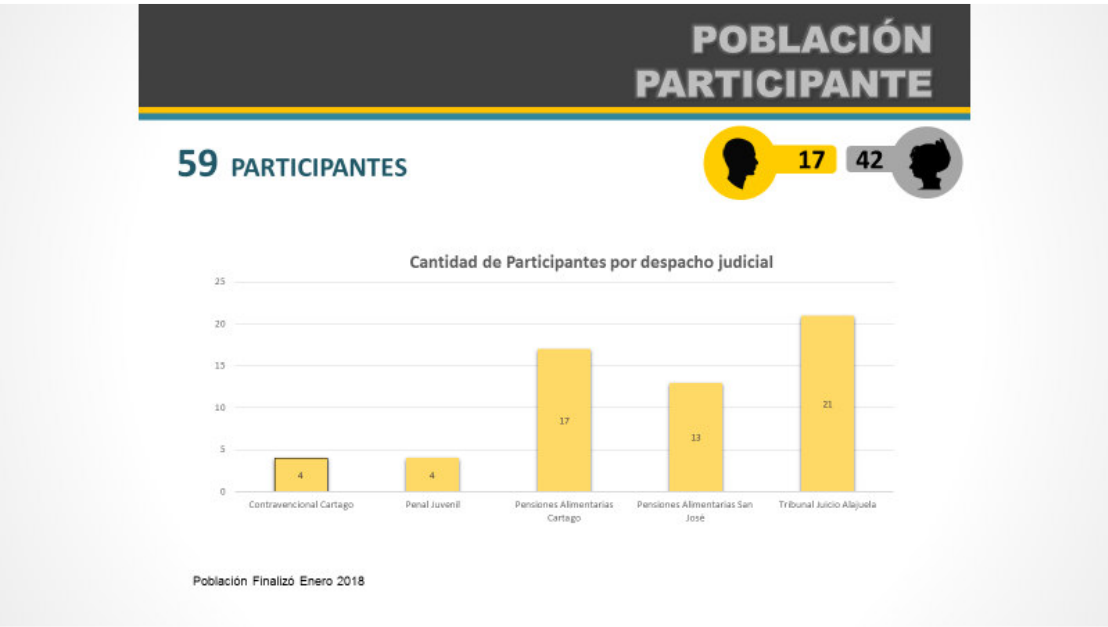
Detalle de despachos y personas participantes.

Debe indicarse que, en el primer informe GD-41-2017, se tenía la siguiente población participante:

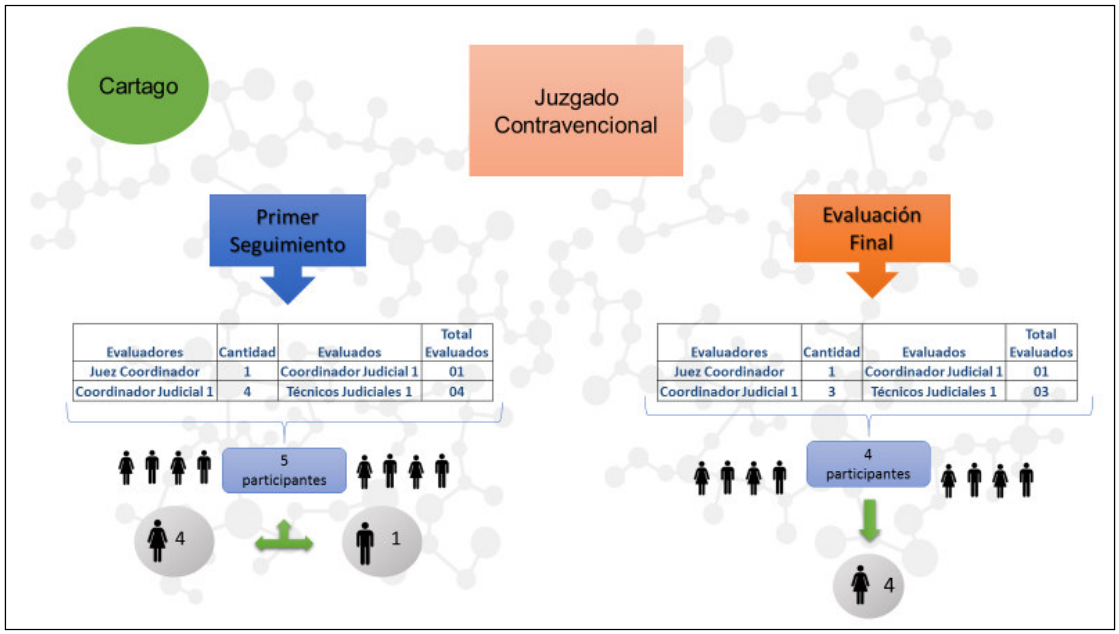


Fuente: Lista actualizada de participantes ejercicio 2017. Subproceso de Gestión del Desempeño

Sin embargo, como se comunicó mediante oficio GD-83-2017, en particular el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, no continúo su participación en el ejercicio controlado de evaluación del desempeño, asimismo, hubo participantes que se acogieron a la jubilación o bien, traslados a otros despachos, la participación final se representa en el siguiente gráfico.

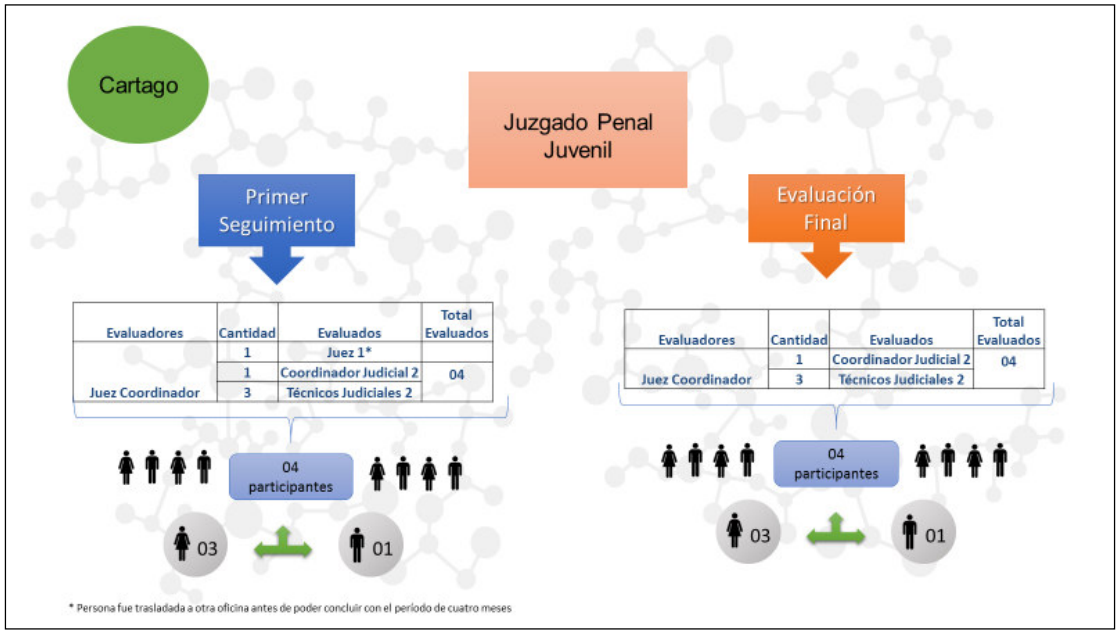


Debe indicarse, que en la mayoría de los despachos el Juez Coordinador asumió la evaluación tanto de Técnicos Judiciales, Coordinadores Judiciales y Jueces, que se detalla en la siguiente información:



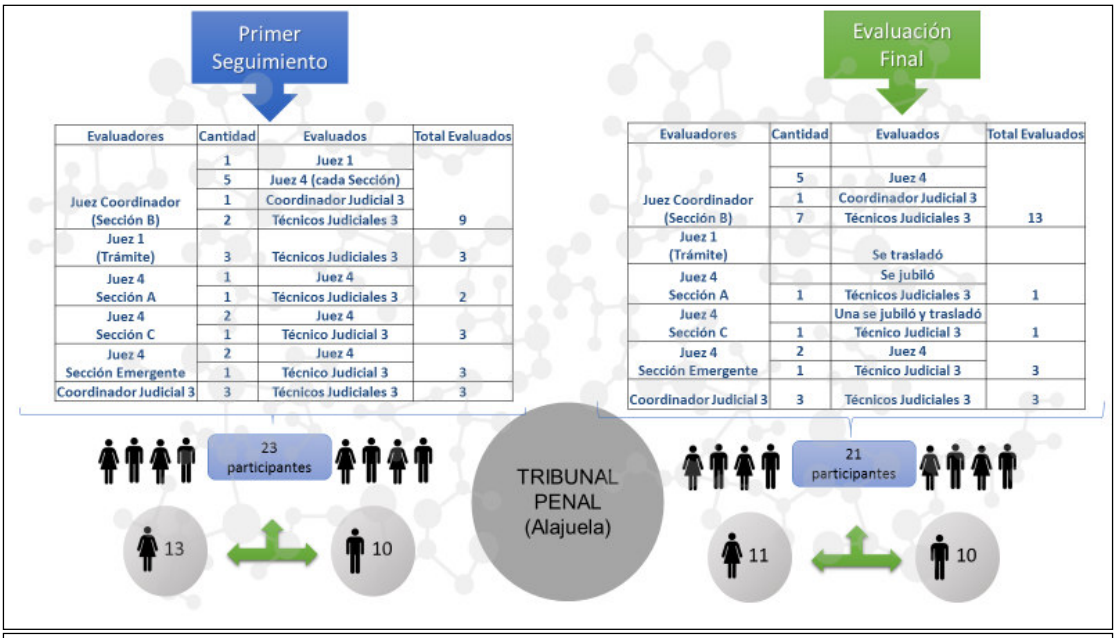
Evaluadores	Cantidad	Evaluados	Total Evaluados
Juez Coordinador	1	Coordinador Judicial 1	01
Coordinador Judicial 1	4	Técnicos Judiciales 1	04

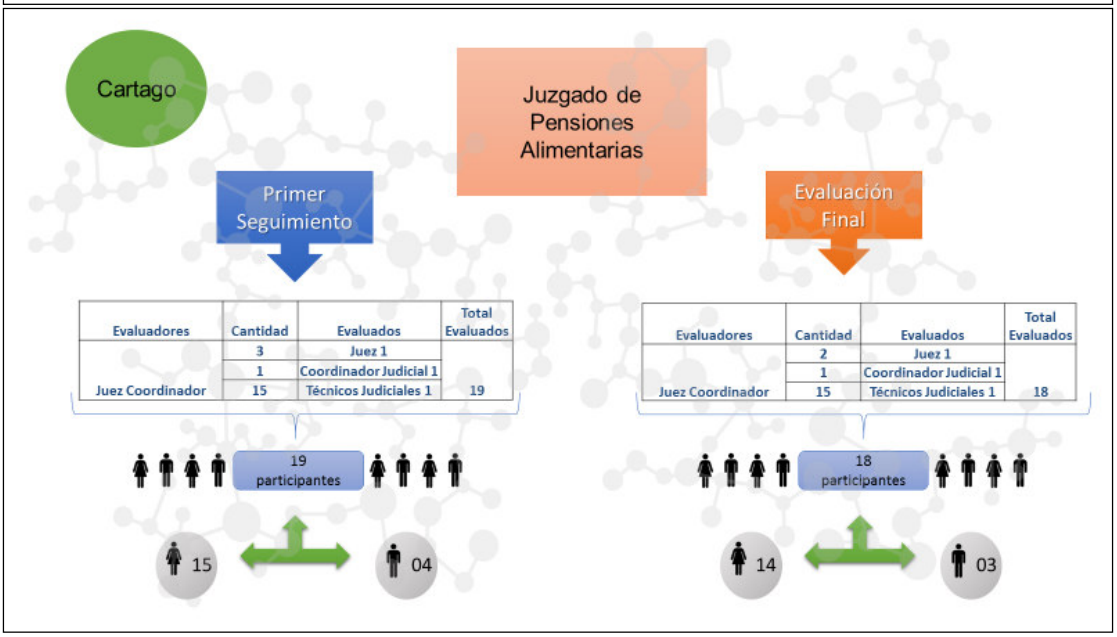
Evaluadores	Cantidad	Evaluados	Total Evaluados
Juez Coordinador	1	Coordinador Judicial 1	01
Coordinador Judicial 1	3	Técnicos Judiciales 1	03



Evaluadores	Cantidad	Evaluados	Total Evaluados
	1	Juez 1*	
	1	Coordinador Judicial 2	04
Juez Coordinador	3	Técnicos Judiciales 2	

Evaluadores	Cantidad	Evaluados	Total Evaluados
	1	Coordinador Judicial 2	04
Juez Coordinador	3	Técnicos Judiciales 2	





Factores Evaluados para los cargos de la Judicatura

Considerando que, al finalizar el ejercicio de evaluación del desempeño, a febrero del año en curso, se evaluaron únicamente dos puestos de Juez 1 en el Juzgado de Pensiones Alimentarias de Cartago; un Juez 1 en el Juzgado de Pensiones Alimentarias de San José y ocho Jueces 4 del Tribunal de Juicio de Alajuela, se describen los indicadores cuantitativos evaluados:

Juzgado de Pensiones Alimentarias de Cartago								
Clase de puesto	**Indicador**	**Tipo de Indicador**	**Meta**	**% Ponderado**	**Unidad de Medida**	**Dirección**	**Método de Cálculo**	**Fuente**
Juez 1	Plazo de fijación de provisionales	Plazo	10	40	Valor Absoluto	Descendente	Fecha de última fijación provisional (plazo más antigüo) vs fecha de evaluación	Escritorio virtual
	Porcentaje de conciliación en audiencias tempranas	Cantidad	75	60	Valor Absoluto	Ascendente	Cantidad de asuntos conciliados	Escritorio virtual (estadísticas de sentencias de conciliación)
Juez 1 (puesto con indicadores diferentes)	Cantidad de sentencias dictadas	Cantidad	25	60	Valor Absoluto	Ascendente	Se contabiliza con el libro electrónico y el informe mensual	Libro electrónico de fallo, escritorio virtual e informes mensuales
	Plazo de espera para dictado de sentencia	Plazo	90	20	Valor Absoluto	Descendente	Se toma en consideración el asunto pasado para sentencia más antigüo	Escritorio virtual
	Porcentaje de efectividad de audiencias de recepción de la prueba	Cantidad	50	20	Valor Absoluto	Ascendente	Se toma en consideración la cantidad de asuntos señalados vs la cantidad de personas que asisten	Agenda electrónica e informes
Tribunal Penal Alajuela								
Juez 1 (Tramitador)	Distribución de apelaciones	Cantidad	100	50	Valor Relativo	Ascendente	Expedientes ingresados con apelación, entregados después del día hábil siguiente a su ingreso. Divididos entre la totalidad de expedientesingresados con apelación por cien	Sistema de gestión, cambio de ubicación de los expedientes con apelación
	Ingreso de expedientes con apertura a juicio	Cantidad	100	50	Valor Relativo	Ascendente	Expedientes con apertura a juicio pasados a la Coordinadora Judicial fuera del plazo entre la totalidad de expedientes ingresados por 100	Cambio de ubicación en el sistema de gestión
	Resolución de apelaciones	Cantidad	100	50	Valor Relativo	Ascendente	Las paleaciones resueltas fuera del plazo de 8 días hábiles entre el total de apelaciones resueltas en el mes multiplicado por 100	Sistema de gestión y control que registra cada juez de las apelaciones resueltas
Juez 4	Resolución de expedientes con evidencia pendiente	Cantidad	4	50	Valor Absoluto	Ascendente	Cumplimiento del totalidad de la meta	Sistema de gestión que se registra la salida de los expedientes rezagados por evidencias, dineros, vehículos y armas pendientes de resolver
Juzgado de Pensiones Alimentarias de San José								
Juez 1 (Fondo)	Cantidad de expedientes pendientes de fallo	Cantidad	20	50	Valor Absoluto	Descendente	Sumatoria de expedientes para fallo pasad	Escritorio Virtual
	Cantidad de sentencias dictadas	Cantidad	25	50	Valor Absoluto	Descendente	Sumatoria de expedientes fallados	Escritorio Virtual
Juez 1 (Fondo) (puesto con indicadores diferentes)	Cantidad de Provisionales pendientes	Cantidad	2	50	Valor Absoluto	Descendente	Sumatoria de expedientes para fallo pasad	Escritorio Virtual
	Plazo de resolución de recursos	Plazo	5	50	Valor Absoluto	Descendente	Sumatoria de expedientes fallados	Escritorio Virtual

Resultados de la Evaluación para cargos de la Judicatura

De la información registrada en el Sistema de Soporte Informático, para los once cargos de jueces y juezas, que fueron evaluados durante el 2017, se obtuvo por despacho, el siguiente resultado final, de conformidad con los rangos establecidos en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (S.I.E.D),

Acciones de Mejora

Competencia	Resultado	Justificación	Acción de mejora	Tipo	Plazo
Capacidad cognitiva	Muy bueno	Cuenta con toda la información a mano para la solución de cualquier tipo de problema, los cuales logra manejar de manera asertiva y oportuna, esto tratándose de asuntos de su competencia. Se debe reforzar cuando se trata de asuntos generales de la oficina, pero en general lo realiza bien.	La compañera se compromete a buscar otras fuentes de información ajenas a la Oficina para reforzar sus funciones	Individual	3 meses
Comunicación Efectiva	Buena	Tiene mucha capacidad de escuchar hacer preguntas y expresar ideas, su limitación consiste en expresar sus ideas en forma efectiva, pues la comunicación, a pesar de ser fluida sus ideas no siempre se entienden claramente. Se expresa de manera	Cursos de actualización en temas de derecho y de su función como tramitador Realizar una pasantía en otro tribunal para conocer cómo se tramita en otros despachos	Escuela Judicial	

		correcta no utiliza lenguaje técnico que confunda a su interlocutor. Además, si demuestra interés por las personas y sus ideas.			
Comunicación efectiva	Excelente	Logra expresar con mucha claridad sus ideas, utiliza un lenguaje muy apropiado y práctico de manera que se logra comprender con mucha claridad sus ideas. Sí muestra interés por las usuarias y usuarios.	La compañera se compromete a buscar técnicas que le ayuden a mejorar la comunicación	Individual	3 meses
Inteligencia emocional	Excelente	Se observa que mantiene un buen autocontrol en los asuntos sometidos a su conocimiento, lo que le permite atender cualquier asunto que se le presente, los cuales pese a las dificultades que pueda tener logra resolverlos.	La compañera se compromete a buscar apoyo profesional y otros instrumentos, a fin de optimizar su inteligencia emocional.	Individual	3 meses
Trabajo en equipo	Regular	Sí mantiene relaciones basadas en el respeto y la confianza. No es proactiva, es ajena a los problemas del Despacho. Sí coopera en otras funciones solo si se le solicita y no por iniciativa. En ocasiones se observa una tendencia a no brindar algún tipo de ayuda con alguna justificación. No se observa que haya compartido información relevante.	La compañera se compromete a tener más iniciativa y participar más de las actividades comunes de la Oficina	Individual	3 meses

Tal como se puede observar, la mayoría de las acciones registradas son de tipo individual (6) y corresponden a compromisos que la persona evaluada asume para mejorar su desempeño. Sin embargo, en algunos casos no queda clara la relación entre la acción definida y la mejora esperada, las acciones son muy generales y no se observa ninguna priorización incluyéndose por igual acciones para mejorar un desempeño excelente o regular.

Las acciones institucionales por su parte están direccionadas a la Escuela Judicial en tanto refieren a actividades de capacitación en temas o áreas de conocimiento que tienen influencia en los resultados obtenidos en la competencia, tales como la dirección y desarrollo de personas, manejo de los sistemas de soporte informáticos institucionales; ejercicio del puesto, entre otros. Solo se registró una acción dirigida a la Oficina o Despacho; no obstante, destaca que la misma no es de entero control de las personas evaluadoras/ evaluadas por lo que no resulta realista**.**

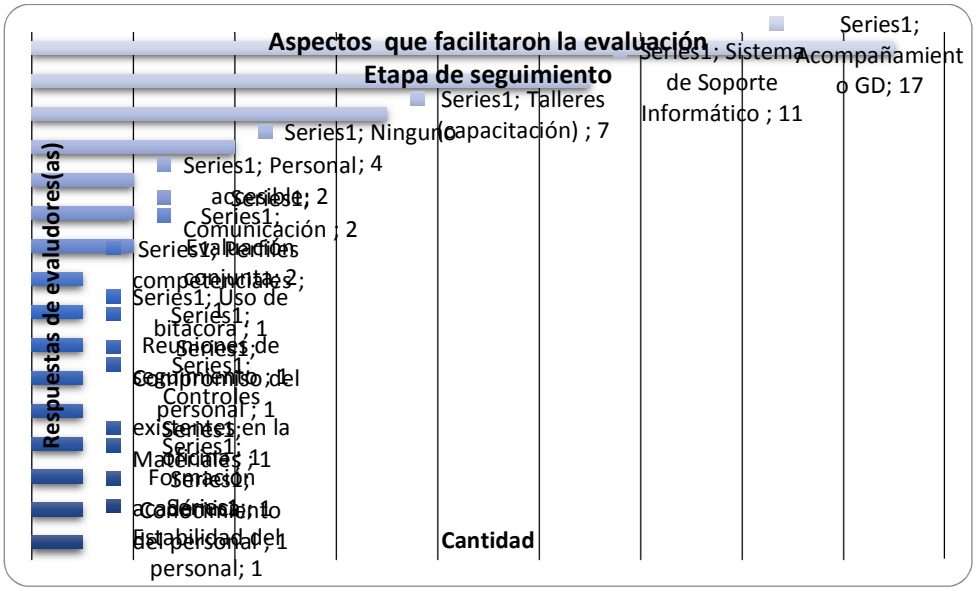
Percepción de los participantes

Personas Evaluadoras

Después de concluido el primer seguimiento, se consultó a las jefaturas y coordinaciones, sobre los aspectos que facilitaron mayormente el proceso de evaluación durante la etapa de seguimiento; de conformidad con las respuestas obtenidas destacan aspectos como el acompañamiento que ha brindado el personal del Subproceso de Gestión del Desempeño, el uso del Sistema de Soporte Informático que se desarrolló para la evaluación de desempeño; así como, las capacitaciones y procesos de sensibilización que se brindaron mediante capacitaciones igualmente impartidas por el personal de Gestión del Desempeño.

A continuación, un gráfico que detalla estos y otros aspectos señalados por las personas entrevistadas.

Gráfico N°1



Fuente: Elaboración propia, Subproceso Gestión del Desempeño.

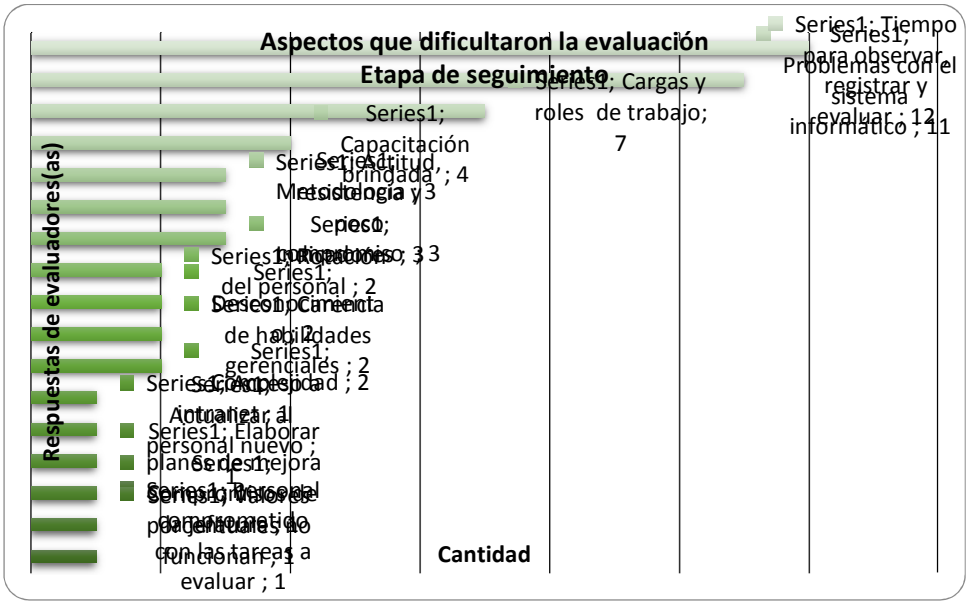
Contrario al ítem anterior, se solicitó una descripción de los aspectos que a su criterio consideran han limitado o dificultado el proceso de evaluación durante la etapa de seguimiento.

La mayoría de las personas evaluadoras refieren el tiempo como una limitante del proceso, señalan que la evaluación como tal, así como las acciones de observar y registrar consumen una parte importante de su tiempo, alejándoles de su labor principal, la cual claramente obedece a la naturaleza propia de la oficina que tienen a su cargo.

Seguido del factor tiempo, se encuentran los problemas que se les presentaron con el uso del sistema de soporte informático; aunado a la carga de trabajo existente que caracteriza a cada una de las oficinas y despachos judiciales.

Además de los anteriores, tal como se observa en el siguiente gráfico, se evidenciaron algunos aspectos relacionados con las capacitaciones impartidas, refiriendo específicamente que éstas además de ser muy generales, carecen de espacios de práctica.

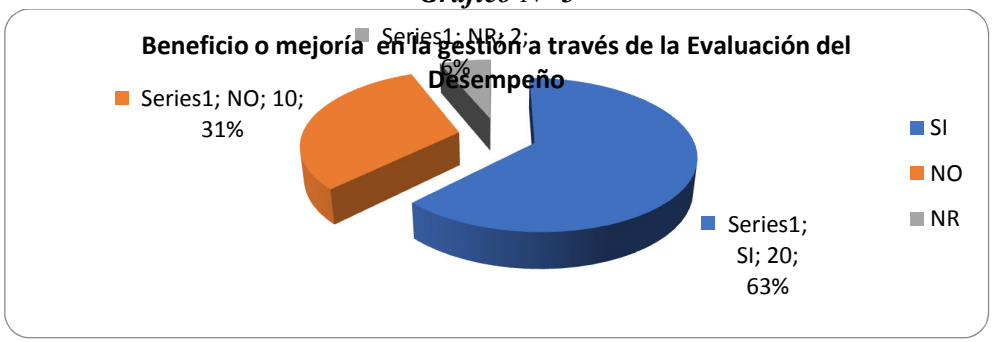
Gráfico N°2



Fuente: Elaboración propia, Subproceso Gestión del Desempeño

Ante la pregunta, ¿Ha percibido algún beneficio o mejoría en la gestión y resultados de su equipo de trabajo, a través de la evaluación del desempeño? El 63% de las personas evaluadoras indican haber percibido un beneficio o mejoría en la gestión y resultados de su equipo de trabajo, a través de la evaluación de desempeño; a continuación, el gráfico correspondiente.

Gráfico N° 3



Fuente: Elaboración propia, Subproceso Gestión del Desempeño

En los casos donde la respuesta fue afirmativa, se indicaron los siguientes beneficios:

- *Mejoría y crecimiento en las personas evaluadas*
- *Motivación y compromiso*
- *Mayor control*
- *Actitud positiva del personal ante la evaluación*
- *Mejor manejo de la información*
- *Retroalimentación*
- *Acatamiento inmediato de las recomendaciones*

Sobre la metodología y si ésta les brindó la orientación necesaria para atender las situaciones que se le presentaron en el momento de evaluar, o bien, si debió resolver estas situaciones de acuerdo con su propio criterio.

Personas evaluadas

Haciendo referencia a la primera interrogante, se demuestra que el 51% de la población ha percibido beneficios o mejoría en su ambiente laboral con su participación en el ejercicio controlado del sistema integrado de evaluación del desempeño. Según lo indicaron las personas encuestadas en el apartado que más adelante se desarrollará, uno de los logros que sobresale es la ***realimentación*** *que las jefaturas han brindado al personal por medio de las reuniones de seguimiento. Asimismo, mediante la supervisión de las tareas que realizan las jefaturas se ha evidenciado la reducción de errores en los procesos o funciones.*

Sin embargo, el restante 49% de dicha población, manifestó no haber percibido beneficio alguno con la implementación de la evaluación en sus puestos de trabajo. Entre los motivos por los cuales ese 49% de la población encuestada dice no haber observado beneficios se encuentran: la evaluación no es objetiva; los indicadores no deben ser los que actualmente se aplican, es decir se debe realizar modificaciones y acorde a cada oficina en particular; el tiempo que actualmente se utiliza para esta evaluación es transitorio, por lo que los encuestados sugieren realizarla en lapsos de tiempo amplios, lo cual permita a las jefaturas evaluar en los períodos donde el comportamiento de cada oficina varía en cuanto a las cargas de trabajo.

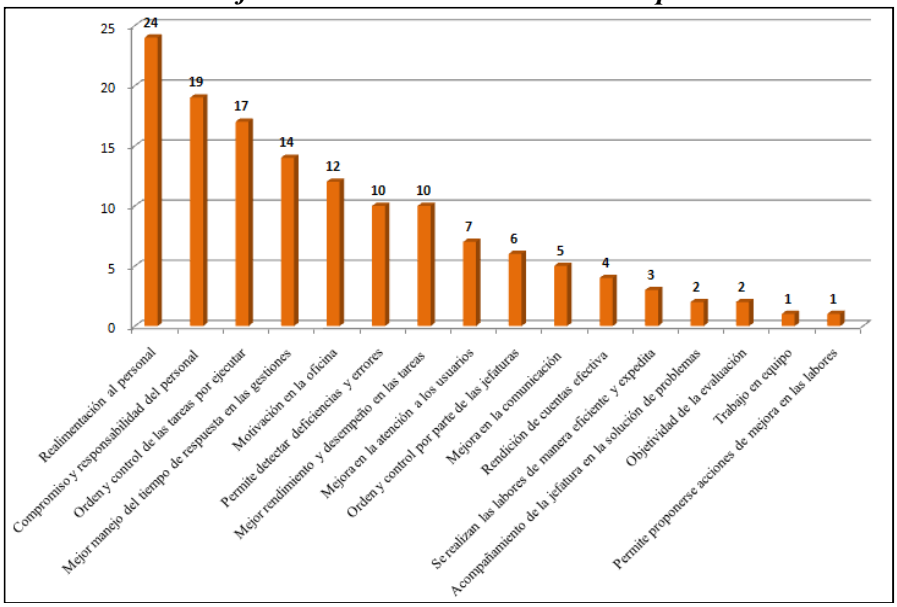
Gráfico N° 4
Cantidad de personas que han percibido beneficios o mejoría en la gestión y resultados

Fuente: Elaboración propia, Subproceso Gestión del Desempeño.

No obstante, las personas que señalaron haber percibido mejoras en su gestión con su participación en el ejercicio de evaluación del desempeño, compartieron una serie de beneficios que han percibido a lo largo de las etapas del proceso, los cuales se presentan en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 5

Beneficios de la Evaluación del Desempeño



Fuente: Elaboración propia, Subproceso Gestión del Desempeño.

Como beneficios referidos, se tiene la realimentación como uno de los principales en este ejercicio, considerando que veinticuatro personas perciben este punto como una mejoría en sus gestiones. Seguidamente se observa que diecinueve personas opinan que el compromiso y responsabilidad para sí mismos en la ejecución de las tareas ha mejorado. El orden y control también forman parte de estas mejorías en el ámbito laboral, según concuerdan diecisiete personas. Un total de catorce personas indican que se ha mejorado el manejo del tiempo para dar respuesta a las gestiones, mientras que doce de ellas se sienten motivados en su lugar de trabajo, ello conlleva a que exista un mejor rendimiento y desempeño como lo expresaron al menos diez personas encuestadas.

También, siete personas señalaron como beneficio la mejora en la atención hacia los usuarios; seis personas indicaron observar orden y control por parte de las jefaturas en el control de las tareas que se asignan a cada colaborador; cinco encuestados perciben una mejor comunicación entre los colaboradores del despacho; así cuatro de ellos mantienen una visión positiva a la rendición de cuentas. Otro beneficio al cual hacen énfasis tres personas es que gracias a la aplicación del ejercicio controlado se sintieron comprometidos en realizar las labores de manera eficiente y expedita; mientras que al menos dos personas vieron como beneficio la objetividad existente en las evaluaciones. Por otro lado, se muestra que al menos una persona enfatizó en el trabajo en equipo y acciones de mejora.

Acciones en proceso

- Conclusión del informe de resultados del ejercicio controlado 2017, considerando que la mayoría de las participantes

terminaron de registrar información al 04 de febrero de 2018, para identificar los ajustes legales, de procedimiento o otros que se comunicarán al Consejo de la Judicatura.

- Se encuentra en proceso de análisis la determinación del modelo para evaluar el cargo del Juez Coordinador y en Unipersonal

- Se informa que en el mes de diciembre de 2017, se presentó ante la Comisión de Desempeño, dirigida por el Magistrado Ernesto Jinesta, las observaciones a algunos artículos del proyecto de Reglamento del Sistema de la Evaluación del Desempeño y la Rendición de Cuentas en el Poder Judicial, que se estima oportuno hacer del conocimiento de los miembros del Consejo de la Judicatura.

-0-

Asimismo, se conoce el oficio GD-083-2017 también elaborado por la señora Aguilar Arrieta en los siguientes términos:

Documento: 17893

"Como es de su conocimiento, en sesión CJ-21-2017 celebrada el 06 de junio del año en curso, Artículo XI; respecto a realizar un ejercicio controlado del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, con la participación de algunos despachos de la judicatura[1] y el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional en adelante (CACMFJ) ; se acordó:

"1) Tomar nota del informe. 2) Hacer una atenta instancia a la Presidencia de la Corte y al Despacho de la Presidencia para que se retome la participación del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional en el proceso integral de evaluación del desempeño, al tener que ocuparse dicha oficina de la evaluación de los jueces y juezas de los despachos unipersonales y los que ostentan funciones de coordinación. Además, tomar las previsiones para que esa oficina tenga la estructura organizacional y funcional necesaria a fin de que asuma ese proceso..."

El objetivo de dicho ejercicio es probar en condiciones controladas los conceptos que soportan el proceso diseñado de manera teórica del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño por Competencias (SIED) en un horizonte de tiempo real (un año), en cada una de sus etapas. Y de esta manera

[1] Juzgado Contravencional y Juzgado Penal Juvenil del Circuito Judicial de Cartago, Juzgado de Pensiones Alimentarias del I Circuito Judicial de San José y del I Circuito Judicial de Cartago y el Tribunal de Juicio del Primer Circuito Judicial de Alajuela.

identificar los ajustes legales, técnicos y operativos que sean necesarios para su implementación a nivel institucional.
Con lo anterior es posible fortalecer el desarrollo eficaz y periódico del planeamiento, organización, coordinación y cumplimiento de los procesos de evaluación de desempeño en el Poder Judicial; todo en aras de la transparencia y la rendición de cuentas.
En cumplimiento a lo acordado, el Subproceso de Gestión del Desempeño inició el ejercicio controlado en octubre del 2016 específicamente con la etapa de planeación; y el mismo estaría concluyendo en diciembre del presente; de conformidad con lo establecido en el cronograma oficial de trabajo, mismo que orienta las acciones a realizar conforme a la naturaleza de cada una de las etapas establecidas, los recursos disponibles y las condiciones institucionales.
Específicamente, sobre la participación del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, se aclara que al igual que las otras oficinas; las personas del Centro de Apoyo seleccionadas inicialmente, participaron de los Talleres de Información y Sensibilización que se llevaron a cabo en los meses de octubre y diciembre del 2016. No obstante, el proceso de sensibilización de la etapa de planeación no fue concluido y tampoco las etapas siguientes a saber: ejecución, retroalimentación y entrega de resultados.
Al respecto es importante aclarar, que la entonces Directora del Centro de Apoyo manifestó la necesidad de revisar y definir temas de interés respecto a la participación del CACMFJ en el ejercicio controlado de evaluación del desempeño, entre ellos el contenido de la evaluación, la condición de las personas participantes en cuanto a la medidas cautelares y ubicación física, entre otros. (Se adjunta Minuta 02-2017).
Posteriormente, se sumó el cambio de Dirección del CACMFJ y el estudio de organización y estructura que, de acuerdo con la licenciada Maricruz Chacón Cubillo, Directora a.i. del Centro, actualmente está elaborando la Dirección de Planificación. (Se adjunta Minuta 27-17)
Además de las condiciones ya indicadas, es relevante el hecho que no se dispone de un perfil competencial para los puestos clasificados como Juez Supernumerario, mismo que ocupan las personas que estarían participando del ejercicio, y que por la naturaleza del Centro de Apoyo no realizan las tareas en el ejercicio pleno de un Juez o Jueza, en un despacho judicial.

A continuación, una tabla con el detalle:

Nombre	***Puesto***	***# de puesto***	***Materia***	***Persona responsable de evaluar***	***Supervisor de la evaluación***

Jacqueline Brenes Segura	*Juez Supernumeraria*	*102115*	*Civil*	*Pamela Castro Segura*	*Lic. Juan Carlos Brenes Azofeifa*
Marianella Fallas Víquez	*Jueza Supernumeraria*	*5482*	*Familia, Laboral y Pensiones Alimenticias.*		
Mauricio vega Camacho	*Juez Supernumerario*	*103713*	*Laboral*		
Carlos Rojas Jiménez	*Juez Supernumerario*	*112361*	*Penal*	*Geannina Umaña Viales*	*Lic. Juan Carlos Brenes Azofeifa*
Marco Méndez Sánchez	*Juez Supernumerario*	*103716*	*Penal Juvenil*		
Tania Sánchez Rodríguez	*Jueza Supernumerario*	*5481*	*Penal Juvenil*		

Considérese que los perfiles de puestos recogen las competencias que debería reunir una persona para llevar a cabo su trabajo con eficacia, eficiencia, seguridad y satisfacción, así como los objetivos, funciones, actividades y responsabilidades asociadas a este. El perfil competencial es el insumo básico para la evaluación del desempeño como proceso administrativo, para valorar los componentes cualitativos de competencias y compromiso, que formar parte de los elementos a evaluar.
Ante la ausencia de dicho perfil, no es posible observar, valorar y calificar el desempeño individual de las personas trabajadoras de manera integral, oportuna, justa y equitativa en un determinado tiempo, conforme lo que se espera en el puesto que ocupa.
Con lo expuesto anteriormente, se justifica la exclusión del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional del ejercicio control del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial."

-0-

Se citan dos circulares que literalmente indican:

Minuta Nº 04-2017
Ejercicio Controlado 2017
Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional
Fecha: 24 de enero 2017 **Hora:** 08:30 a 11:00 a.m.
Asunto: Explicación del Modelo de Evaluación del Desempeño por Competencias a la Licda. Maricruz Chacón Cubillo.
Participantes
Subproceso Gestión de Desempeño
Licda. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa
Licda. Elizabeth Bolaños Mena
Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional
Licda. Maricruz Chacón Cubillo, Directora del Centro
Lic. Juan Carlos Brenes Azofeifa.

Asuntos tratados:
1. En razón de que el Centro de Apoyo, forma parte del ejercicio controlado de Evaluación del Desempeño para este año 2017, y debido al cambio de dirección que se dio en el Centro, donde fue nombrada la Licda. Maricruz Chacón, como nueva directora. Nos reunimos, con el propósito de informarle sobre las gestiones que ha venido realizado Gestión del Desempeño con el Centro, e informar las acciones futuras.
2. La Licda. Chacón nos informa que el Centro de Apoyo continuará con el proceso de evaluación que se inició con doña Damaris, considera oportuno y conveniente participar con un grupo más pequeño y controlado, y sobre todo, con aquellos colaboradores que están en propiedad y tengan más estabilidad. Además, no se incluirán los

colaboradores que por algún motivo tengan algún proceso disciplinario.

3. Con el fin de que la Licda. Maricruz, conozca la metodología de Evaluación del Desempeño por Competencias que se aplicará en el ejercicio controlado del 2017, se le hace la presentación y explicación general de la metodología.
Acuerdos:
1. En vista de que muchos de los colaboradores del Centro de Apoyo participaron de los talleres de sensibilización, se acordó que por parte de Gestión del Desempeño, remitirle la lista de participantes a doña Maricruz, para que pueda seleccionar a las personas que continuarán participando del ejercicio controlado.
2. Se acordó realizar una nueva reunión el día martes 31 de enero a las 8:30 a.m, en la oficina de la Licda. Chacón, para efectuar la presentación del Sistema de Soporte Informático que se utilizará para la evaluación del desempeño.

Minuta Nº 27-2017
Motivo: Atender lo acordado por el Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-21-2017
celebrada el 06 de junio del 2017, Artículo XI
Fecha: 09 de agosto del 2017

Participantes:
Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional
Maricruz Chacón Cubillo
Dirección de Gestión Humana, Subproceso Gestión del Desempeño
Ivannia Aguilar Arrieta
Evelyn Quijano Eduarte
Aspectos tratados.
Atender lo acordado por el Consejo de la Judicatura respecto a la evaluación del
desempeño de los puestos de la judicatura.
Acuerdos:
1) El Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana propondrá un TALLER mediante el cual se pretende generar información para desarrollar en conjunto con el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de
la Función Jurisdiccional, una propuesta para la evaluación del desempeño de

2) En el Taller participaran gestores por materia del Centro de Apoyo, Coordinación
y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, y se hará extensiva la invitación a la
señora Laura Chaves, Directora del Despacho de la Presidencia.
3) La propuesta que se desarrolle se expondrá a las Comisiones Jurisdiccionales y al
Consejo de la Judicatura.
4) Confeccionar en conjunto un oficio para el Consejo de la Judicatura en el cual se
expondrán las razones por las cuales el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional no participará del ejercicio controlado
de Evaluación del Desempeño.
C. Consecutivo Electrónico, 2017

-0-

Relacionado con el tema, el Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-04-2016, celebrada el 22 de enero de 2016, artículo I, conoció un informe de la Dirección de Gestión Humana, el cual literalmente indica:

> "Los señores José Luis Bermúdez Obando, Mauricio Quirós Álvarez y la señora Ivannia Aguilar Arrieta, en su orden director y subdirector de Gestión Humana y jefa del subproceso de Gestión del Desempeño de esa dirección, mediante oficio JP-691-2015, comunican la propuesta metodológica de evaluación del desempeño para la judicatura solicitado por este Consejo:
>
> En cumplimiento del acuerdo Nº 20-15 del 2 de junio del 2015, artículo I que literalmente dice:
>
> *"Solicitar a los señores Francisco Arroyo Meléndez y Mauricio Quirós Álvarez, una propuesta metodológica de evaluación del*

desempeño para la judicatura, acorde con lo indicado en el considerando de este acuerdo."

La Dirección de Gestión Humana a través de la Sección Gestión del Desempeño, elaboró un diagnóstico y una propuesta para implementar el proceso de evaluación del desempeño para jueces y juezas.

Para una mejor comprensión, a continuación el detalle de la estructura del documento:

I. **Generalidades:** ésta primera parte, contempla el origen del estudio, el objetivo general, los objetivos específicos y antecedentes relacionados con la evaluación del desempeño de jueces y juezas en el Poder Judicial.

II. **Diagnóstico:** en este apartado se detallan las acciones realizadas por el equipo técnico a cargo de la Comisión de la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño para la evaluación de jueces y juezas. Así como las dificultades que afrontaron y los resultados obtenidos.

Aunado a lo anterior, se describe la funcionalidad y cobertura de los sistemas de información relacionados con el ejercicio de las labores de la judicatura, por ser insumos importantes de la metodología utilizada en ese momento.

III. **Conclusiones del diagnostico:** en este punto se exponen en detalle las conclusiones sobre los resultados que se obtuvieron del diagnóstico.

IV. **Recomendaciones del diagnostico:** en este punto se exponen algunas recomendaciones producto del diagnostico.

V. **Propuesta:** en este apartado basada en el modelo de gestión por competencias, se hace una propuesta de evaluación para la judicatura y se exponen algunos escenarios sobre su aplicación en función de la naturaleza de los puestos y sus particularidades. Asimismo, se exponen los alcances normativos y jurisprudenciales sobre la rendición de cuentas, independencia judicial e idoneidad.

VI. **Conclusiones:** en este punto se exponen en detalle las conclusiones sobre la propuesta e implementación de la evaluación del desempeño en la judicatura.

VII. **Recomendaciones:** en este punto se exponen las recomendaciones producto de la metodología propuesta y su implementación.

Contenido

I. GENERALIDADES 21

1.1. Origen del estudio. **..... 21**

1.2. Objetivos del estudio. **..... 21**
Objetivo General 21
Objetivos específicos 21

1.3. Antecedentes. **..... 22**
? Período 2008-2010 23
? Período 2011 23
? Período 2012 24
? Período 2013 25
? Período 2014 a Junio 2015. 26

II. DIAGNÓSTICO 28

2.1. Descripción general de acciones desarrolladas por el equipo a cargo de la Comisión. **..... 28**

2.2. Descripción del prototipo para evaluación del desempeño de jueces y juezas; y los sistemas de información que se utilizan en la función jurisdiccional. **38**

? Prototipo para evaluación del desempeño de jueces y juezas **..... 38**

? Sistemas de información que se utilizan en la función jurisdiccional. **.39**
Sistema de Gestión de Despachos Judiciales (SGDJ) 39
Agenda Cronos 40
Sigma 40
Escritorio virtual 41

III. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 41

IV. RECOMENDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO 43

V. PROPUESTA 43

5.1. Alcances normativos y jurisprudenciales sobre la rendición de cuentas, la independencia judicial e idoneidad para ocupar puestos en la judicatura. **43**
? Constitución Política. 43
? Carta Iberoamericana de la Función Pública. 44
? Estatuto del juez Iberoamericano. 46
? Jurisprudencia 48

5.2. Gestión por Competencias **..... 55**

5.3. Perfiles Competenciales **..... 56**

5.4. Evaluación del Desempeño **..... 57**
? Planificación de la evaluación del desempeño 59
? Ejecución de la evaluación del desempeño 59
? Retroalimentación 59
? Entrega de resultados 59

5.5. Factores de evaluación **..... 59**
? Factor Rendimiento 60
? Factor Compromiso 63
? Factor Competencias. 64

? Resultado final de la evaluación. 65
5.6. Oportunidades para la implementación del modelo propuesto **.....65**
5.7. Responsable de aplicar la evaluación**.....70**
? Juez(a) Coordinador(a)..... 72
VI. CONCLUSIONES 74
VII. RECOMENDACIONES 75

I. GENERALIDADES

1.1. Origen del estudio.

El Consejo de la Judicatura mediante acuerdo 20-15 del 2 de junio del 2015, artículo I acordó en lo que resulta de interés:

"Solicitar a los señores Francisco Arroyo Meléndez y Mauricio Quirós Álvarez, una propuesta metodológica de evaluación del desempeño para la judicatura, acorde con lo indicado en el considerando de este acuerdo."

En relación con el considerando del acuerdo los aspectos de interés a contemplar en la propuesta son:

- *Brindar una propuesta metodológica de evaluación del desempeño para la judicatura, que además de factores cuantitativos, considere aspectos cualitativos.*
- *Diagnóstico de la situación actual.*
- *Las acciones que han de llevarse a cabo para su implementación.*
- *Valorar la creación de una Unidad centralizada de Evaluación del Desempeño que tenga a su cargo dicha función con criterios uniformes y en forma estándar para todos los ámbitos del Poder Judicial.*

1.2. Objetivos del estudio.

Objetivo General

Elaborar un diagnóstico de las actividades realizadas para la evaluación del desempeño de los jueces y juezas de la República de 2010 a junio del 2015, con el fin de identificar situaciones relevantes durante su ejecución y su viabilidad futura, dentro de la coyuntura actual de la institución. Analizar la integración en el sector jurisdiccional, de la metodología de evaluación del desempeño diseñada para otros grupos ocupacionales.

Objetivos específicos

- Relatar la evolución cronológica del trabajo desarrollado por la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño.

- Describir las acciones desarrolladas por el equipo a cargo de la Comisión de evaluación del desempeño para Jueces y Juezas en la definición de los indicadores de desempeño, para identificar obstáculos, evidenciar resultados y alternativas de solución.

- Describir la funcionalidad de los sistemas de información que se utilizan en el sector jurisdiccional, así como la viabilidad de la herramienta tecnológica desarrollada por el equipo a cargo de la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño para la medición del rendimiento.

- Identificar los alcances normativos y jurisprudenciales sobre la rendición de cuentas, evaluación del desempeño, independencia judicial e idoneidad de los jueces y juezas; con el fin de determinar que la metodología propuesta no invada la función jurisdiccional.

- Analizar si la propuesta metodológica de la evaluación del desempeño por competencias que la Dirección de Gestión Humana ha diseñado para otros grupos ocupacionales, es aplicable al grupo ocupacional de jueces y juezas de la República.

- Conceptualizar y analizar la implementación de los factores rendimiento, compromiso y competencias en la evaluación del desempeño de este grupo ocupacional.

- Establecer posibles escenarios que identifiquen a las personas responsables de aplicar la evaluación en los despachos judiciales considerando las estructuras ya establecidas.

- Identificar las condiciones o cambios institucionales que se requieren como factores claves del éxito para la implementación del modelo de evaluación del desempeño por competencias

1.3. Antecedentes.

En concordancia con lo establecido en el artículo 10 del Estatuto de Servicio Judicial[2] que cita:

"*La calificación periódica de servicios se hará anualmente por el jefe de cada oficina judicial respecto de los subalternos que laboren en ella, usando formularios especiales que el jefe del Departamento de Personal enviara a las diferentes oficinas en los meses que él determine…*"

2 Ley 51511 del 10 de enero de 1973.

Desde 1981, el Poder Judicial dispuso del Reglamento sobre la calificación de servicios para los empleados del poder judicial[3] como instrumento para la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras, sin embargo; éste fue suspendido a partir del 2002 por acuerdo del Consejo Superior[4], que dispuso suspender en forma transitoria la aplicación de la evaluación del desempeño con el objetivo de hacer un replanteamiento sobre sus resultados y alcances, se advertía que no se podía continuar con el sistema vigente, pues se estimaba que era inconveniente, para una sana administración de las personas en la organización.

Con el transcurso del tiempo, el entonces Departamento de Personal realizó varios esfuerzos para dar una solución, sin embargo; para el 2006 por disposición de Corte Plena[5], se conformó la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño, bajo la coordinación del Magistrado Rolando Vega Robert.

El objetivo primordial de dicha comisión fue desarrollar y ejecutar las actividades necesarias, para implementar en el Poder Judicial un nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño, y definir una metodología para evaluar la labor de las personas que ocupan cargos de administradores de justicia (jueces y juezas), por ser estas personas quienes realizan la función sustantiva de la institución.

- **Período 2008-2010**

  Durante el período de enero de 2008 hasta diciembre del 2010, la Comisión de Evaluación del Desempeño y su equipo a cargo de la Comisión desarrollaron una metodología para la evaluación del desempeño de los jueces y juezas, que consistió en la confección de un instrumento denominado matriz básica de evaluación, para ser aplicada a los jueces y juezas especializadas en la materia Laboral.

- **Período 2011**

  En el primer semestre del año 2011, el equipo a cargo de la Comisión llevo a cabo un primer ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos para evaluar a los jueces y juezas de la materia laboral, en los juzgados del I Circuito Judicial de Alajuela, Heredia, Guápiles y II Circuito Judicial de San José, el

3 Corte Plena Sesión celebrada el 31 de agosto de 1981, artículo XLIII

[4] Consejo Superior Sesión Nº 78-03 del 16 de octubre del 2003, artículo XVIII

[5] Corte Plena Sesión Nº 25-06 celebrada el 11 de setiembre del 2006, artículo XVIII

cual fue aprobado por Consejo Superior en la sesión número 101-2010, artículo XLV de fecha 16 de noviembre del 2010.

Para el inicio del ejercicio, se capacitó a los servidores y servidoras involucradas, por medio de la Guía de Ingreso de la Información al Sistema de Gestión (SGDJ), con la finalidad de proveer a los operadores del sistema, un material de consulta para estandarizar el proceso de alimentación de la base de datos; no obstante, se presentaron debilidades en la utilización del SGDJ, que no permitieron cuantificar correctamente las variables, dado que se detectaron inconsistencias como sentencias duplicadas, registro de números de resolución sin tener ningún documento de sentencia asociado, entre otros. Debido a lo anterior el equipo a cargo de la Comisión tuvo que desarrollar mejoras al SGDJ, con el objetivo de obtener datos reales y uniformes del trabajo de los jueces y juezas.

Paralelamente, a su puesta en marcha; el equipo de la Comisión, presentó una propuesta a la Dirección de Gestión Humana, para evaluar el grupo ocupacional Técnico Jurisdiccional, la cual por disposición de la Comisión no se continuó, con el propósito de concentrarse en la propuesta inicial, es decir el grupo ocupacional de jueces y juezas de la República.

Como parte del trabajo de investigación, el equipo a cargo de la Comisión visitó algunas instituciones públicas para conocer sus experiencias. Además, se realizaron giras en conjunto con el Centro de Gestión de la Calidad (CEGECA), para sensibilizar a los jueces y juezas, sobre el tema de evaluación del desempeño; labores que fueron puestas en conocimiento del Consejo Superior, quien tomó nota en sesión número. 020-12 del 01-03-2012, art. LII.

- **Período 2012**

Durante el año 2012, el equipo a cargo de la Comisión realizó 60 sesiones de trabajo con Juzgados Especializados, y dos Tribunales, confeccionándose un total de 23 matrices; además se mantuvo encuentros con la Secretaría Técnica de Género, donde se analizó el desarrollo de un instrumento que permitiera la visibilización del género.

Para continuar con el avance en la construcción de las matrices de evaluación, el equipo a cargo de la Comisión mantuvo un acercamiento con los coordinadores de las Comisiones Jurisdiccionales. Ahora bien, por medio de los talleres participativos se logró, construir las respectivas matrices de evaluación para las siguientes jurisdicciones: Familia, Laboral, Seguridad Social, Tránsito, Pensiones Alimentarias, Agrario y Violencia Doméstica.

Por otro parte, con la Escuela Judicial, se estudió una propuesta para una posible evaluación por competencias para las juezas y jueces, misma que no fue avalada por la Comisión de Evaluación del Desempeño.

Finalmente, otro hecho a destacar, fue que se presentó a Corte Plena la propuesta del *"Reglamento Integral de Evaluación del Desempeño",* labores que fueron puestas en conocimiento y que se tomó nota por parte del Consejo Superior en la sesión No. 010-013 del 07-02-2013, art. XXX y de Corte Plena, en sesión número 05-013 del 11-02-2013, art. VIII.

- **Período 2013**

Para el año 2013, se continuó con las labores para concretar el levantamiento de información y desarrollo de las matrices de evaluación del desempeño en las jurisdicciones: Contravencional; Penal Juvenil; Civil y Contencioso Administrativa; sin embargo, el equipo a cargo de la Comisión no logro la aprobación de ninguna de las matrices que se venía trabajando.

Una vez realizados los ajustes pertinentes al SGDJ por parte de la Dirección de Tecnología de la Información, se procedió a realizar otro ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos para evaluar a jueces y juezas de los juzgados especializados en las materias de: Tránsito, Familia, Violencia Doméstica y Pensiones Alimentarias.

El equipo a cargo de la Comisión, producto de los registros generados y que su análisis se hacía de forma manual, tomó la decisión de confeccionar una herramienta que facilitara el análisis de la información para la evaluación del desempeño.

Resulta de interés referir que durante el 2013, la Corte Plena en sesión número 49-13 del 25 de noviembre del dos mil trece, artículo XVII, conoció el estudio de Auditoria número 145-06-AEE-2012, relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder Judicial, cuyo objetivo general comprendió la evaluación del diseño e implementación del SED en el Poder Judicial, con el fin de determinar el grado de eficiencia obtenido en su desarrollo.

En el estudio, se revisó las gestiones realizadas por la Comisión de Evaluación del Desempeño y el equipo a cargo de la Comisión, estudio que determinó que el proyecto careció de una dirección funcional, que supervisara técnicamente la labor de los profesionales asignados, no permitiendo definir y separar las funciones de planeación y control de las respectivas funciones de ejecución, motivo por el cual la Comisión de Evaluación del

Desempeño debía involucrarse en la operatividad del proyecto, incidiendo en la definición de actividades, procesos, comunicación y coordinación necesaria para ejecutar las labores a cabalidad.

Por lo anterior, la Corte Plena dispuso en lo que resulta de interés que, tanto el Consejo de Personal como el Departamento de Personal, asumirán en conjunto la rectoría y administración del Proyecto para el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, tal y como lo proponía el Proyecto de Reglamento y se exceptuó de esta competencia lo referente a la Evaluación del Desempeño para el sector Jurisdiccional que corresponde al Consejo de la Judicatura, en razón de las particularidades y naturaleza de estos cargos.

- **Período 2014 a Junio 2015.**

  En el año 2014, con ocasión de la aprobación del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial por parte de Corte Plena y considerando lo dispuesto en su artículo quinto, en cuanto a los órganos involucrados en el proceso de evaluación del desempeño, el Consejo de la Judicatura aprueba en sesión Nº CJ-12-2014 del 25 de marzo de 2014, artículo XII misma que fue avalada por el Consejo Superior, en sesión 34-14 del 22 de abril de 2014, artículo XLII, el traslado del equipo de trabajo bajo la coordinación de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, asimismo; se informó por parte de dicho equipo, que con base en el estado actual del modelo, se estimaba que la labor de construcción, pruebas y aplicación de los instrumentos demandará al menos el año 2014 y 2015, por lo que, para el año 2016, conforme a los avances y la dinámica de las funciones, tendrá que haberse determinado la cantidad de recursos y tipo de perfil que serán necesarios para continuar con el proceso.

  El Consejo de la Judicatura en sesión No. CJ-41-2014 celebrada el 11 de noviembre del 2014, artículo I, solicita al equipo a cargo de la Comisión Institucional de evaluación del desempeño, definir una metodología distinta a las matrices con las que se estaba trabajando y que se ajuste a las distintas variaciones que tiene la población sujeto de ser evaluada en la administración de justicia. Situación que fue puesta en conocimiento del Consejo Superior, en sesión número 02-15 del 8 de enero, art. XLIV.

  En razón de lo anterior el equipo a cargo de la Comisión, propone una nueva metodología cuantitativa de evaluación del desempeño para los jueces y juezas, que consiste en la determinación de compromisos de desempeño de cada una de las jurisdicciones, tomando en consideración las diferentes especialidades y particularidades propias de su organización y

tramitación en el despacho, con apoyo de una herramienta informática para facilitar la recolección y análisis de los datos. Esto fue conocido por el Consejo de la Judicatura en sesión en sesión CJ-019-2015, del 26 de mayo de 2015, artículo I, donde se acordó que en la siguiente sesión el director y subdirector de Gestión Humana, Francisco Arroyo Meléndez y Mauricio Quirós Álvarez respectivamente se refieran al método de evaluación del desempeño por competencias.

Producto de la exposición realizada por los señores Arroyo y Quirós, el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-020-2015, celebrada el 02 de junio del año en curso, artículo I, acuerda solicitar una propuesta metodológica de evaluación del desempeño para la judicatura; el cual responde al objetivo y alcance de este diagnóstico.

En relación con las metodologías y resultados obtenidos de los ejercicios realizados por el equipo a cargo de la Comisión, a continuación se presenta un cuadro resumen como parte del diagnóstico realizado.

II. DIAGNÓSTICO

2.1. Descripción general de acciones desarrolladas por el equipo a cargo de la Comisión.

Con respecto a las acciones realizadas por el equipo a cargo de la Comisión de evaluación del desempeño para Jueces y Juezas, de seguido se presenta un resumen con las metodologías aplicadas, el alcance de los ejercicios realizados, los obstáculos que se lograron identificar y las alternativas de solución propuestas por el equipo a cargo de la Comisión.

METODOLOGIAS APLICADAS	ALCANCE DE LOS EJERCICIOS DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOSS	OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PROPUESTAS POR EL EQUIPO A CARGO DE LA COMISIÓN
Período 2010 El periodo durante el cual se trabajó con esta metodología comprende del año 2010 al 2014. **Factor a Evaluar**: Rendimiento (cuantitativa), basado en la extracción y comparación de datos por medio de la desviación estándar. **Descripción general de la metodología**:	**Primer Ejercicio de elaboración y aplicación de instrumento para evaluación de la judicatura:** De febrero a junio 2011 **Población Participante:** Se participó a la jurisdicción Laboral, en los juzgados laborales de Guápiles, Alajuela, Heredia y II Circuito Judicial San José **Resultados obtenidos:** En este primer esfuerzo no se logró obtener resultados producto de los	1. Inconsistencias identificadas en la cantidad de expedientes físicos con los datos registrados en el Sistema de Gestión de Despachos, por el ingreso incorrecto de información al Sistema. 2. No todos los despachos judiciales cuentan con el Sistema de Gestión de Despachos	1. Sensibilizar a los jueces y juezas en la necesidad de implementar un sistema de evaluación del desempeño para esta población. 2. Realizar mejoras al Sistema de Gestión, para obtener datos reales y uniformes del trabajo de los jueces y juezas. 3. Elaborar una herramienta adicional

METODOLOGIAS APLICADAS	ALCANCE DE LOS EJERCICIOS DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOSS	OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PROPUESTAS POR EL EQUIPO A CARGO DE LA COMISIÓN
Las variables cuantificables se diseñaron por medio de matrices por materia para considerar las particularidades de cada uno de éstas y distribuidas de manera estándar por medio del gráfico de la campana de Gauss, para establecer los rangos de comparación. Se consideró valorar tres variables: ✓ Audiencias (señaladas y realizadas), ✓ Proveído y ✓ Sentencias(tanto en cantidad como en plazo) El desempeño esperado se determinó por medio de rangos durante un período dado, con la comparación del trabajo realizado por jueces y juezas en igualdad o	inconvenientes tecnológicos. Considerando, los jueces y juezas no utilizaron correctamente el sistema de gestión, por lo que no fue posible tener resultados en la aplicación de este primer plan ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos. Tampoco se pudo realizar las pruebas para la obtención de la calificación final, con la herramienta del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (SIED). **Segundo Ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos:** Primer semestre del 2013 **Población Participante:**	Judiciales. 3. Ausencia de la herramienta informática SIED, por cuanto esta no fue desarrollada por el profesional a cargo. 4. No se dispuso de una figura responsable para formalizar el compromiso por parte de los jueces y juezas, para la implementación de un sistema de Evaluación del Desempeño. 5. Distribución del trabajo variable en razón de la organización interna de cada despacho	al Sistema de Gestión para captar la información de los despachos sin sistema de gestión. 4. Estandarizar las funciones organizacionales de los despachos, según la estructura formal descrita por el Poder Judicial para cada uno. 5. No aplicar esta metodología para evaluar a los jueces y juezas.

METODOLOGIAS APLICADAS	ALCANCE DE LOS EJERCICIOS DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOSS	OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PROPUESTAS POR EL EQUIPO A CARGO DE LA COMISIÓN
similitud de condiciones, para cada una de las variables a evaluar; las diferencias de materia y de las tareas que desempeñaba el juez o la jueza. La obtención de la media aritmética (promedio), que es el valor alrededor del cual se concentra un conjunto de datos y la desviación estándar que es una medida del grado de dispersión de los datos con respecto al promedio, se determinó el "Desempeño Esperado" y los rangos de "Alto y Bajo" rendimiento. **<u>Fuente de Datos</u>**: La información se debía obtener del Sistema de Gestión de Despachos Judiciales.	Juzgados especializados de Tránsito, Familia, Violencia Doméstica y Pensiones Alimentarias. **Resultado Obtenido**: El equipo a cargo de la Comisión realizó giras a las diferentes provincias, para capacitar a los Jueces, Juezas y Técnicos Judiciales de estas jurisdicciones, de cómo alimentar el sistema de gestión de despachos que es de donde se extraerá por parte del SIED la información. Tampoco obtuvimos resultados con la ejecución de este plan ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos. Se encontraron los mismos obstáculos presentados en la ejecución	judicial. 6. Los Jueces y juezas únicos, como es el caso del Juzgado de Niñez y Adolescencia, del Juzgado Notarial y el Tribunal Disciplinario Notarial, donde no se disponía de información para compararlos y por tanto no fue posible aplicar la curva de Gaus.	

METODOLOGIAS APLICADAS	ALCANCE DE LOS EJERCICIOS DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOSS	OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PROPUESTAS POR EL EQUIPO A CARGO DE LA COMISIÓN
Los jueces y juezas debían utilizar ciertos códigos para registrar las diferentes tareas que realizaba. Para el segundo plan ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos, se eliminaron los códigos por medio de una mejora en el Sistema de Gestión, utilizando una pantalla tanto para sentencias como para proveído, donde se registraban esas variables.	del primer plan ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos en materia Laboral. Por lo que se concluye que esta metodología no es recomendable que se pueda aplicar a los Jueces y Juezas. **Trabajo paralelo.** Paralelamente a lo anterior, se efectuaron talleres participativos, donde se diseñaron un total de 33 matrices de desempeño, por medio de la coordinación del equipo a cargo de la Comisión con los jueces y juezas de las diferentes jurisdicciones. Estas jurisdicciones son: ➢ Juzgado Seguridad Social ➢ Juzgado de Notariado		

METODOLOGIAS APLICADAS	ALCANCE DE LOS EJERCICIOS DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOSS	OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PROPUESTAS POR EL EQUIPO A CARGO DE LA COMISIÓN
	➢ Juzgado de Niñez y Adolescencia ➢ Juzgados Violencia Doméstica de San José y Cartago ➢ Juzgados de Tránsito de San José, II Circuito Judicial de San José, Alajuela y Heredia ➢ Juzgados Agrarios de todo el país. ➢ Juzgados de Pensiones Alimenticias de San José y Desamparados ➢ Juzgados de Trabajo Electrónico y Físico del II Circuito Judicial de San José. ➢ Tribunal de Familia. ➢ Tribunal de Notariado ➢ Jurisdicción Contenciosa Administrativa ➢ Jurisdicción Penal Juvenil		

METODOLOGIAS APLICADAS	ALCANCE DE LOS EJERCICIOS DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOSS	OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PROPUESTAS POR EL EQUIPO A CARGO DE LA COMISIÓN
	➢ Juzgados Contravencionales		
Período 2015 El periodo durante el cual se trabajó con esta metodología comprende de marzo a mayo del 2015. **Factor a Evaluar**: Rendimiento (cuantitativa), basada en compromisos, con una frecuencia mensual. **Descripción general de la metodología** La definición de los compromisos de desempeño se refirieron solo a la variables de : ➢ cantidad de sentencias o asuntos terminados por mes.	**Tercer Ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos:** El periodo de evaluación comprendió todo el año 2014. Ahora bien, durante los meses de marzo, abril y mayo del 2015; se desarrolló la metodología, se diseño el prototipo y se aplicó la evaluación del desempeño; con la información de la sentencias emitidas en el 2014. **Población Participante:** Se realizó un ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos con algunos jueces y juezas del Juzgado de	Podría indicarse los mismos obstáculos antes presentados, en cuanto al registro incorrecto de datos en el Sistema de Gestión de Despachos Judiciales, la ausencia de dicho sistema en todos los despachos y por tanto, limita el uso de la herramienta propuesta y la organización diferenciada en cada despacho. Asimismo, con el uso de la herramienta diseñada se estableció un hallazgo particular, que consistió en la generación de ponderaciones de evaluación con resultados cero.	1. Para mitigar esta situación se puede enviar un correo electrónico a cada juez y jueza, con el manual del Sistema de Gestión de Despachos Judiciales, donde se muestra la debida tramitación de los registros de resoluciones. Mismo que ya está confeccionado. Además, de que van a ver la necesidad de realizarlo de la forma correcta, en virtud de que el mal ingreso repercute directamente en su evaluación.

METODOLOGIAS APLICADAS	ALCANCE DE LOS EJERCICIOS DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOSS	OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PROPUESTAS POR EL EQUIPO A CARGO DE LA COMISIÓN
Los compromisos deben crearse considerando, las tareas que realizan y las circunstancias propias de cada Circuito Judicial. Por otro lado, se estableció considerando la escala de evaluación que ya se disponía en razón de la aprobación del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. La ponderación máxima, sea el 100 por ciento se asigna a los juzgados que cumplan con el compromiso dispuesto. Asimismo, se hizo diferenciación con los días efectivos de trabajo durante el mes, la nota sería ajustada en razón de los días laborados, dado que la	Tránsito, de las siguientes regiones: - Alajuela - Limón - Heredia - Grecia - San Carlos - San Ramón - San José - Goicoechea - Cartago De Pensiones Alimentarias participaron jueces y juezas del Juzgado de: - Limón - Guápiles - Goicoechea - Desamparados - Heredia - Cartago - San José En el ejercicio de ambas poblaciones, participaron 150	Lo anterior, obedece a varias circunstancias: • El no ingreso de la información de forma correcta, por lo que la herramienta no puede capturar la información necesaria. • En otras ocasiones, esta situación obedece, a que la persona estuvo todo el mes incapacitada, o con permiso sin goce de salario, vacaciones o en becas. En estos casos, el sistema no debería considerar estos meses, por ejemplo en lugar de calcular la nota, en base a doce meses de producción, debería	2. Existe varias formas de subsanar el problema de los compromisos de desempeño. Esta responsabilidad se le puede delegar a las Comisiones Jurisdiccionales. Se pueden considerar como compromiso, la cantidad de sentencias que deben realizar mensualmente, determinadas mediante los rediseños de despachos que el Departamento de Planificación y el Centro de Gestión de la Calidad establece. Que los mismos despachos definan compromisos

METODOLOGIAS APLICADAS	ALCANCE DE LOS EJERCICIOS DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOSS	OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PROPUESTAS POR EL EQUIPO A CARGO DE LA COMISIÓN
herramienta informática no considerará los periodos de nombramiento donde los días efectivos sean igual a cero, ya que se sobre entiende que no hubo producción por cuanto no se trabajó Para realizar el cálculo de la ponderación de la evaluación, se consideran dos reglas de tres, a saber: **La primera regla de tres**, se realiza a fin de averiguar cuál es la producción proyectada, si trabaja menos días a los hábiles establecidos en cada uno de los meses. Esto se realiza multiplicando la cantidad de días hábiles del mes, por la producción realizada en el mes y dividiéndola entre la	juezas y jueces que tuvieron nombramiento de por lo menos de un día, en los puestos. **<u>Resultados obtenidos:</u>** Se estableció para los jueces y juezas de Tránsito, un compromiso de 120 sentencias mensuales. Para la población de Pensiones Alimentarios, se definió tres diferentes compromisos: ➢ Juez (a) de trámite 20 asuntos ➢ Juez (a) de fondo 25 asuntos ➢ Juez (a) de conciliaciones 45 asuntos.	realizarse entre los meses que sí hubo producción. • Los nombramientos son muy cortos y no se registran sentencias finalizadas. De conformidad con la tramitación ordinaria de los expedientes, existen otras actuaciones del juez o jueza en el mes, que se realizan dentro del proceso, por lo que no quiere decir, que si no registró producción, en un periodo pequeño de nombramiento no haya laborado; es muy probable que tuvo que atender audiencias, firmar proveído u otras labores propias del cargo.	por cada uno de sus jueces o juezas 3. Lo ideal para estas condiciones es que la administración establezca procedimientos de trabajos estandarizados como lo realiza el Proyecto de los Juzgados de Pensiones Alimentarias. Que la misma jurisdicción llegue a consensos de cómo estandarizar los procesos o definir compromisos de desempeño distintos según la labor que realiza. 4. Para los despachos judiciales

METODOLOGIAS APLICADAS	ALCANCE DE LOS EJERCICIOS DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOSS	OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PROPUESTAS POR EL EQUIPO A CARGO DE LA COMISIÓN
cantidad de días laborados realmente. **La segunda regla de tres**, se realiza para determinar la nota que obtuvo durante ese tiempo laborado, esto se calcula multiplicando la producción proyectada del mes por el 100% de la nota a obtener y se divide entre el compromiso establecido. Por otra parte, una vez establecidas las notas mensuales, se calcula la nota anual, esta consiste en sumar las notas mensuales y dividirlas entre la cantidad de meses laborados. **<u>Fuente de Datos</u>** Se tomó como ejercicio la cantidad de sentencias emitidas en el año 2014,	Para ello se desarrolló un prototipo entre el equipo a cargo de la Comisión de evaluación del desempeño para los jueces y juezas y el Profesional en Informática 2 de la Dirección de Tecnología de la Información; que permitió la captura de la información requerida. Mediante este sistema se determinó cuantas sentencias emitió cada uno de los jueces y juezas que fueron nombrados en la población de estudio en la cantidad de días hábiles trabajados en cada mes. De las notas anuales calculadas a jueces y juezas nombradas en propiedad y con nombramiento durante los 12 meses del 2014, en los Juzgados de Pensiones		que no tienen el Sistema de Gestión, se diseñó una página web, donde pueden ingresar la información que se requiere para la evaluación del desempeño.

METODOLOGIAS APLICADAS	ALCANCE DE LOS EJERCICIOS DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOSS	OBSTÁCULOS IDENTIFICADOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PROPUESTAS POR EL EQUIPO A CARGO DE LA COMISIÓN
ingresadas en el Sistema de Gestión de Despachos Judiciales:	Alimentarias y Tránsito; con una muestra de 41 evaluados. De esta población evaluada, 15 personas obtuvieron nota superior a 90, 10 lograron superar la nota de 70 y 16 personas obtuvieron un resultado por debajo del 70.		

2.2. Descripción del prototipo para evaluación del desempeño de jueces y juezas; y los sistemas de información que se utilizan en la función jurisdiccional.

A lo largo de los años, la institución ha hecho importantes esfuerzos por incorporar tecnología que represente una mejorar en la labor que se realiza en cada una de las oficinas judiciales. Estos esfuerzos se han materializado en una serie de sistemas informáticos que sustentan diariamente la gestión jurisdiccional.

- **Prototipo para evaluación del desempeño de jueces y juezas**

El equipo a cargo de la Comisión en coordinación con el profesional en informática asignado por la Dirección de Tecnología, trabajó en el desarrollo de un prototipo de sistema para la administración de información del trabajo realizado por los jueces y las juezas en los despachos que usan el sistema de Gestión de Despachos Judiciales, con el propósito de analizar y obtener las notas

Se realizaron varios desarrollos en función de los cambios realizados por el equipo sobre cómo evaluar a los jueces y juezas:

- Competencias
- Matrices basadas en la campana de Gaus
- Producción de sentencias y compromisos

Este prototipo puede interactuar con otros sistemas institucionales, los cuales se desarrollan más adelante. Y fue desarrollado en una página Web (SIEDEXT) como forma para que los despachos que no trabajan con el Sistema de Gestión pudieran crear sus propios datos para luego ser analizados. Dicha página tiene la estructura que se indica a continuación:

- Validación de usuario
- Roles de acceso
- Página de registro de fallos

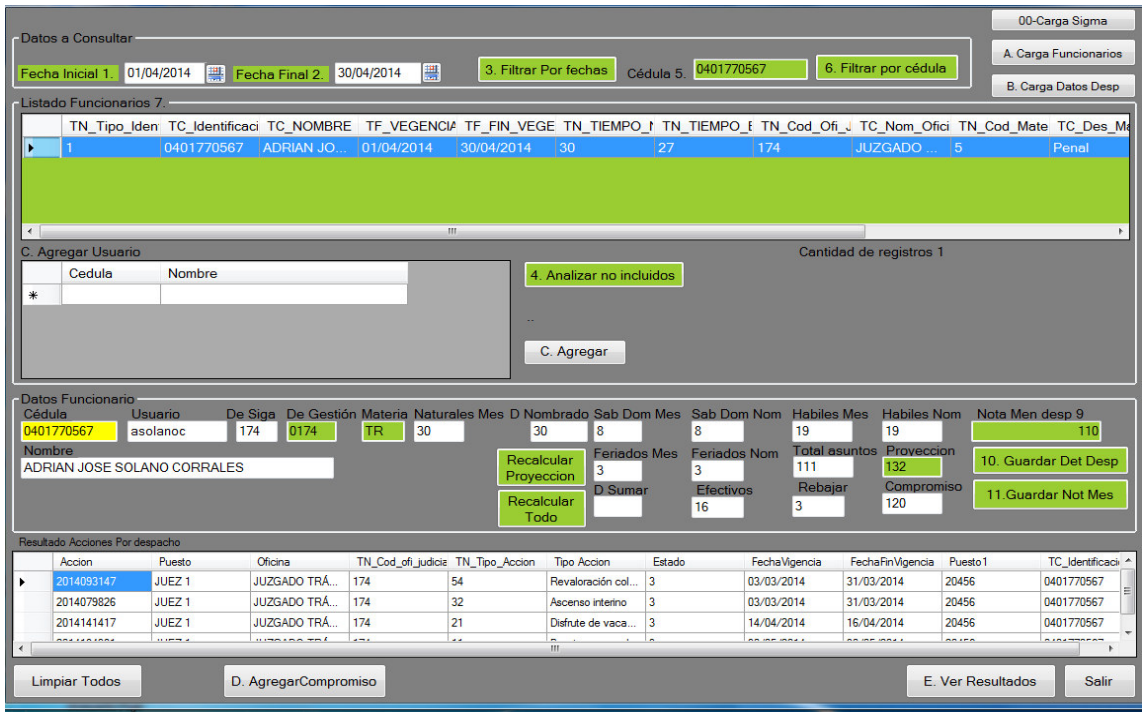
Para el funcionamiento de esta página fue necesario crear varias tablas en la base de datos así como procedimientos que se encargan de agregar o modificar los registros. En este momento la página está publicada en un servidor de pruebas para iniciar. Una vez que sea validado se realizaría su publicación en un ambiente de producción.

La funcionalidad de este prototipo es obtener información de los otros sistemas de administración jurisdiccional y realizar una copia en su propia base de datos y analizar dicha información para aplicar los procesos basados en nombramientos, producción y así obtener una nota de evaluación basado en la producción de juez(a). En este punto es importante mencionar el desarrollo de otro

sistema llamado SIEEXT, en el cual se realizaría el registro del trabajo de los jueces que no tengan Sistema de Gestión con lo cual se generarían los insumos para poder generar las evaluaciones.

La utilización del sistema en modo de prueba, fue provechosa ya que con ella fue posible registrar información, revisar datos de nombramientos, realizar los cálculos para obtener una nota basada en la producción de una forma más automática sin que exista intervención por parte de Tecnología de la Información.

A continuación una imagen de una de las pantallas del prototipo.



Fuente: desarrollo propio.

- **Sistemas de información que se utilizan en la función jurisdiccional.**

Sistema de Gestión de Despachos Judiciales (SGDJ)

Es una herramienta desarrollada para facilitar la gestión en la tramitación de los expedientes en los despachos, salas y algunas oficinas judiciales.

Las principales funcionalidades son las siguientes:

- Grabación y audio de audiencias.
- Control de votaciones (Salas).

- Servicio de itineraciones de expedientes entre despachos y oficinas judiciales.
- Servicio para el envío de mensajería (SMS).
- Servicio de de notificaciones.
- Consulta de datos de personas al Servicio Civil.
- Servicio que permite realizar el cálculo de intereses.
- Servicio que permite realizar el cálculo de indexación.
- Hacer el envío de sentencias al Digesto (SCIJ).
- Consultas de expedientes.
- Repartos automáticos de expedientes.
- Control para el registro de objetos y/o evidencias.
- Control de medidas cautelares.
- Control de delitos.

Permite administrar los datos generales del expediente, fase y estado en el que se encuentra, las ubicaciones y tareas que se les realizan, los documentos que se generan desde el sistema así como los que se incorporan externamente y que se requieren para la adecuada tramitación como los archivos multimedia (vídeos, fotos, audio y otros). Así como los datos relacionados con las personas que intervienen en el caso, notificaciones, domicilios, direcciones, resoluciones, documentos y reportes estadísticos.

Agenda Cronos

Conocida como "Agenda Electrónica" coordina las agendas del Ministerio Público, la Defensa Pública, Tribunales y despachos judiciales en general, con la finalidad de evitar posibles choques de señalamientos y asegurar la continuidad de los procesos.

La información que posee la agenda son los apuntes aprobados, choques o cancelados ingresados por los despachos judiciales; todo con el propósito de que haya una coordinación real entre los participantes de la diligencia o apunte.

Sigma

Recopila datos de otros sistemas, los procesa, los limpia y aplica sobre ellos, la “lógica de negocio” de la institución, para finalmente ser interpretada, explotada y visualizada mediante consultas y reportes, así como la visualización de indicadores de gestión en tableros de control, que ayudarán a medir la gestión del Poder Judicial.

Su función principal es brindar una solución para el apoyo a la toma de decisiones del Poder Judicial mediante la carga, el manejo e interpretación de datos contenidos en un repositorio consolidado de información, basado en los sistemas transaccionales, para una rendición de cuentas, oportuna y confiable.

Escritorio virtual

Es una herramienta informática para apoyar, facilitar y agilizar la tramitación de los expedientes de forma electrónica en los despachos judiciales del país. Se administran los datos generales, donde se puede ver las partes del caso, notificaciones, resoluciones, documentos, fase y estado en el que se encuentra el expediente. Se administran también reportes estadísticos que facilitan llevar un mejor control de todos los movimientos que se realizan, entre ellos reportes de firmado, documentos, ubicaciones y tareas.

III. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Producto de la información anterior se puede arribar a las siguientes conclusiones:

3.1. Desde la conformación de la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño, y a partir del 2010 cuando se asignó el equipo a cargo de la Comisión para la evaluación de jueces y juezas; la institución ha realizado importantes esfuerzos para la evaluación del desempeño.

3.2. A pesar de carecer de dirección funcional y del respaldo de una instancia formalmente constituida el equipo a cargo de la Comisión de evaluación del desempeño logró realizar tres ejercicios de elaboración y aplicación de instrumentos.

3.3. En esos planes, ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos, se consideró el rendimiento como único factor de evaluación y su aplicación fue solamente en juzgados que tramitan las materias de Tránsito, Familia y Pensiones Alimentarias. La situación fue evidenciada por la Auditoria Judicial en el informe Nº 146-06-AEE-2012.

3.4. La metodología utilizada para determinar el factor rendimiento del grupo ocupacional de jueces y juezas, no facilitó la validación de indicadores del desempeño, por cuanto los mismo fueron establecidos en los ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos de manera participativa por los propios evaluados, y no responden a un criterio técnico basado en mediciones sobre el desempeño desarrollado en un determinado periodo de tiempo, en una oficina específica y con fundamento estadístico.

3.5. La dinámica de trabajo que utilizó el equipo de evaluación del desempeño, no correspondió al rol asesor de un órgano técnico, responsable de desarrollar las acciones administrativas necesarias para el funcionamiento del Sistema Integral de Evaluación del

Desempeño. Debido a que se oriento a la construcción de indicadores cuantitativos, sin considerar las instancias técnicas especializadas en esa labor con las que cuenta la institución, como son la Dirección de Planificación y el Centro de Gestión de la Calidad.

3.6. Se realizaron algunos talleres informativos con jueces y juezas, donde se explicó en detalle el proceso de evaluación y los requerimientos necesarios. No obstante, se puede decir que el proceso de implementación de la evaluación del desempeño no se acompañó de una estrategia formal de comunicación, sensibilización y de gestión del cambio de las personas participantes en razón de la indeterminación del factor a evaluar.

3.7. Los ejercicios de elaboración y aplicación de instrumentos tenían un sustento esencial en la información suministrada por el Sistema de Gestión de Despachos Judiciales en integración con el prototipo de una herramienta tecnológica para la evaluación del desempeño de jueces y juezas, no obstante; no fue posible extraer la información necesaria y a la fecha no se dispone de datos fidedignos para identificar y cuantificar el rendimiento de las oficinas participantes en esos ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos.[6] Aunado a lo anterior, la ausencia de un equipo responsable de la recolección y el seguimiento de los datos en cada despacho judicial, no fue posible la continuidad de los esfuerzos realizados.

3.8. La situación coyuntural de la institución en el momento en que el equipo a cargo de la Comisión desarrolló y aplicó ejercicios de elaboración y aplicación de instrumentos para establecer indicadores de desempeño, no permitió obtener los resultados esperados para implementar una metodología para evaluar al grupo ocupacional que nos ocupa.

3.9. Se generaron evaluaciones iguales a cero, como consecuencia de nombramientos en periodos cortos y de asociar el rendimiento laboral de los jueces y juezas únicamente al dictado de sentencias, situación que no corresponde a la única actividad realizada por estos en su desempeño laboral.

3.10. Existió un grupo de jueces y juezas que tuvieron disposición y compromiso con la institución de participar en las sesiones de trabajo programadas por el equipo de evaluación en la búsqueda de alternativas para medir su desempeño, particularmente en las materias de Tránsito, Familia y Pensiones Alimentarias.

---

[6] Desde el 2014 se cuenta con el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, que en su artículo 9 expresamente dispone la obligación de registrar la información en los sistemas institucionales o en otros medios idóneos; asimismo se emitió la circular Nº 261-2014 que refiere la importancia del buen uso de los sistemas de información y su relación directa con la evaluación del desempeño para jueces y juezas.

IV. RECOMENDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

De lo expuesto en el apartado anterior, es posible indicar que las condiciones de la institución desde que se conformó la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño, en el año 2010 al presente, han evolucionado para permitir instaurar un proceso de rendición de cuentas y evaluación del desempeño que se base en una sola metodología basada en las mejores prácticas de los estándares internacionales que establece el PMI (Project Manager Institute) y que permita brindar información confiable en la toma de decisiones; así como la creación de una instancia responsable para la supervisión y seguimiento de los indicadores de gestión que da sustento a los rendimientos esperados de los jueces y juezas de la República.

Considerando que el equipo de Evaluación del Desempeño que anteriormente estaba a cargo de la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño se integro a Gestión Humana; y que ésta Dirección ha promovido y liderado un proceso de administración del talento humano, por medio de la gestión por competencias, materializado en el desarrollo de perfiles competenciales, cuyo esfuerzo se inició en el año 2012 con las clase de puestos de juez y jueza por categoría y materia; continuándose con otras clases del escalafón policial y puestos de apoyo administrativo y jurisdiccional. En concordancia con este esfuerzo, desde el año 2014, se dispone de una metodología y procedimientos del sistema integral de evaluación del desempeño por competencias (SIED); mismo que será sujeto a validación por medio de un plan piloto.

Finalmente, es recomendable aplicar para la evaluación del desempeño de la judicatura; la metodología que Gestión Humana ya tiene aprobada para evaluar a otros grupos ocupacionales.

V. PROPUESTA

Previo a exponer la propuesta para la evaluación del desempeño de los puestos de la judicatura, se estima pertinente realizar una breve reseña sobre el marco legal y jurisprudencial relacionado con este tema. Se contempla no solamente la normativa específica, sino que considera aspectos relacionados con la independencia judicial, idoneidad y rendición de cuentas.

5.1. Alcances normativos y jurisprudenciales sobre la rendición de cuentas, la independencia judicial e idoneidad para ocupar puestos en la judicatura.

- **Constitución Política.**

Nuestra constitución política establece dentro de su articulado los siguientes principios que son importantes de considerar:

Rendición de cuentas.

Artículo 11.-*Los* ***funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad****. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública.* ***La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas,*** *con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.* (La negrita no pertenece al original)

Independencia judicial

Artículo 154.- *El Poder Judicial* ***sólo está sometido a la Constitución y a la ley****, y las resoluciones que dicte en los asuntos de su competencia no le imponen otras responsabilidades que las expresamente señaladas por los preceptos legislativos.* (La negrita no pertenece al original)

Idoneidad

Artículo 192.- *Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen,* ***los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada*** *y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.* (La negrita no pertenece al original)

- **Carta Iberoamericana de la Función Pública**

Una norma de carácter iberoamericano que hace referencia al tema de la función pública como elemento fundamental para la gestión pública, es la Carta Iberoamericana de la Función Pública, que en lo que guarda relación con esta investigación, se indica:

"Para la ***consecución de un mejor Estado, instrumento indispensable para el desarrollo de los países, la profesionalización de la función pública es una condición necesaria****."*

En razón de lo anterior, en el preámbulo de la carta, se indica que para la búsqueda de una profesionalización de la función pública, es necesario:

"(…) una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la ***eficacia en el desempeño de su función****, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia."*(La negrita no pertenece al original)

En cuanto los principios rectores que establece dicha carta, se tiene lo siguiente:

"*Son principios rectores de todo sistema de función pública, que deberán inspirar las* ***políticas de gestión del empleo y los recursos humanos*** *y quedar en todo caso salvaguardados en las prácticas concretas de personal, los de:*

- *Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.*
- *Mérito,* ***desempeño*** *y capacidad como* ***criterios orientadores*** *del acceso, la carrera y las restantes* ***políticas de recursos humanos****.*
- ***Eficacia, efectividad y eficiencia*** *de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.*
- *Transparencia, objetividad e imparcialidad.*
- *Pleno sometimiento a la ley y al derecho."* (La negrita no pertenece al original)

Establece esta carta, que los resultados de gestión de las organizaciones públicas deben considerar a las personas en un doble sentido, a saber:

"1. Se hallan influidos por el grado de adecuación del ***dimensionamiento, cuantitativo y cualitativo****, de los* ***recursos humanos****, a las tareas que deben realizarse. Por ello, el suministro de capital humano deberá ajustarse en cada caso a las necesidades organizativas, evitando tanto el exceso como el déficit, y gestionando con la mayor agilidad posible los procesos de ajuste necesarios.*

2. Son consecuencia de las ***conductas observadas*** *por las personas en su trabajo, las cuales, a su vez, dependen de* ***dos variables básicas****:*

a) las ***competencias****, o conjuntos de cualidades poseídas por las personas, que* ***determinan la idoneidad*** *de éstas para el* ***desempeño*** *de la tarea; y*
b) la ***motivación****, o grado de esfuerzo que las personas estén dispuestas a aplicar a la realización de su trabajo.*

Por ello, las normas, políticas, procesos y prácticas que ***integran un sistema de función pública*** *deben proponerse desarrollar una*

***influencia positiva sobre el comportamiento de los servidores públicos**, **actuando**, en el sentido más adecuado en cada caso, **sobre las competencias** y la **voluntad** de las personas en el trabajo."*(La negrita no pertenece al original)

En relación con este instrumento en sentencia 7163-12 la Sala Constitucional refiriéndose a los artículo 191 y 192 de la Constitución Política señala: *"Estos principios han sido, a su vez, recogidos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado celebrada Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. **En tal instrumento se estatuyó, entre otros principios rectores de todo el sistema de la función pública**, que el mérito, **desempeño** y capacidad son criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos, **lo que evidentemente incluye la gestión de empleo público** (artículo 8). Específicamente, en lo concerniente a la gestión de los procedimientos de acceso al empleo público, entre otras características, se destaca que la elección del mejor candidato debe darse de acuerdo con los principios de mérito y capacidad (artículo 20 g), para **cuyo efecto se pueden utilizar diversos instrumentos de selección,** como el análisis de la información biográfica de los candidatos y la valoración de sus méritos y referencias, pruebas de conocimiento -orales o escritas-, físicas, o de **aptitudes** o capacidades, ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de habilidades y destrezas, superación de **pruebas psicométricas** relacionadas con la **exploración de rasgos de personalidad o carácter**, exámenes médicos, entrevistas de selección, cursos selectivos de formación, períodos de prueba o prácticas (artículo 21)"* (La negrita no pertenece al original)

- **Estatuto del juez Iberoamericano.**

Propiamente sobre el tema de la función jurisdiccional, existe el Estatuto del Juez Iberoamericano, como respuesta al protagonismo que tiene el Juez y la Jueza en la evolución de las sociedades contemporáneas y Estado democrático de derecho. En ese sentido es importante resaltar que dentro de la exposición de motivos de este estatuto se indica que:

"*CONSIDERANDO que el Poder Judicial debe evolucionar hacia la consecución o consolidación de su independencia**, no como privilegio de los jueces, sino como derecho de los ciudadanos y garantía del correcto funcionamiento del Estado constitucional y democrático de Derecho** que asegure una **justicia** accesible, **eficiente** y previsible.*

*CONSIDERANDO, además, que, a la par de los esfuerzos que se realizan en lo que se ha denominado «Reforma Judicial», con la diversidad que en el ámbito iberoamericano se observa, **es***

indispensable dar respuesta a la exigencia *de nuestros pueblos* ***de poner la justicia en manos de jueces de clara idoneidad técnica, profesional y ética****, de quienes depende, en último término, la* ***calidad de la justicia****.*

CONVENCIDA de que para el ***mejor desempeño*** *de la* ***función jurisdiccional****, y junto a las disposiciones constitucionales y legales de cada uno de los Estados que componen la comunidad iberoamericana,* ***es necesario que los jueces,*** *independientemente de su orden jerárquico,* ***dispongan de un instrumento que condense, lo más precisamente posible, los derechos, deberes, condiciones y requisitos*** *que han de acompañarlos y* ***orientarlos en el ejercicio de sus delicadas tareas****"* (La negrita no pertenece al original)

Ahora bien, al tenor de este estatuto es su intención "*ofrecer un* ***referente*** *que identifique los valores, principios, instituciones, procesos y recursos mínimos necesarios para garantizar que la función jurisdiccional se desarrolle en forma independiente, defina el papel del juez en el contexto de una sociedad democrática y estimule los esfuerzos que en ese sentido desarrollan los Poderes Judiciales de la región.*" (La negrita no pertenece al original)

De seguido se presentan algunos artículos de interés del estatuto, para la presente investigación.

Art. 1. Principio general de independencia.

Como ***garantía para los justiciables****, los Jueces son* ***independientes en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales*** *y se encuentran tan sólo sometidos a la Constitución y a la ley, con estricto respeto al principio de jerarquía normativa.* (La negrita no pertenece al original)

Art. 12. Objetividad en la selección de jueces

Los mecanismos de selección deberán adaptarse a las necesidades de cada país y estarán orientados, en todo caso, a ***la determinación objetiva de la idoneidad*** *de los aspirantes.* (La negrita no pertenece al original)

Art. 14. Principio de inamovilidad

Como ***garantía de su independencia****, los jueces deben ser* ***inamovibles*** *desde el momento en que adquieren tal categoría e ingresan a la Carrera Judicial, en los términos que la Constitución establezca.* ***No obstante, podrán ser suspendidos o separados de sus cargos por*** *incapacidad física o mental,* ***evaluación negativa de su desempeño profesional en los casos en que la ley lo establezca****, o destitución o separación del cargo declarada*

en caso de responsabilidad penal o disciplinaria, por los órganos legalmente establecidos, mediante ***procedimientos que garanticen el respeto del debido proceso*** *y, en particular, el de los derechos de* ***audiencia, defensa, contradicción y recursos legales*** *que correspondan.* (La negrita no pertenece al original)

Art. 21. Sistema de supervisión judicial

Los sistemas de supervisión judicial han de entenderse como un ***medio para verificar el buen funcionamiento de los órganos judiciales*** *y procurar el* ***apoyo a la mejora de la gestión de los jueces****.* (La negrita no pertenece al original)

Art. 22. Evaluación del desempeño

En ***garantía de la eficiencia y calidad del servicio público de justicia****, puede establecerse un sistema de* ***evaluación del rendimiento y comportamiento técnico profesional de los jueces.*** (La negrita no pertenece al original)

Art. 23. Consecuencias de la evaluación negativa del desempeño

El desempeño inadecuado o deficiente en el ejercicio de la función jurisdiccional, debidamente acreditado mediante ***procedimiento legal y reglamentariamente establecido*** *que prevea la audiencia del juez, puede conllevar la* ***aplicación de periodos de capacitación obligatoria o, en su caso, la aplicación de otras medidas correctivas o disciplinarias****.* (La negrita no pertenece al original)

Art. 37. Servicio y respeto a las partes

En el contexto de un Estado constitucional y democrático de Derecho y en el ejercicio de su función jurisdiccional, los ***jueces tienen el deber de*** *trascender el ámbito de ejercicio de dicha función, procurando que* ***la justicia se imparta en condiciones de eficiencia, calidad, accesibilidad y transparencia****, con respeto a la dignidad de la persona que acude en demanda del servicio.* (La negrita no pertenece al original)

- **Jurisprudencia**

Con fin de conocer el alcance del principio de independencia judicial y algunos aspectos jurisprudenciales que pueden ser utilizados desde la óptica de la evaluación del desempeño, de seguido se presentan algunas sentencias de la Sala Constitucional donde se establecen consideraciones de interés.

Sala Constitucional, sentencia Nº 16529-08, del 4 de noviembre del 2008.

Esta sentencia es en relación con un recurso de amparo contra un procedimiento administrativo disciplinario del Tribunal de la Inspección Judicial, por considerarlo contrario al principio de independencia judicial; a continuación los extractos más significativos para el tema de interés.

Señala esta jurisprudencia la importancia del principio de independencia del Juez o Jueza, así como su consideración como derecho humano al tenor de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos al indicar: "*Dentro de los regímenes políticos democráticos, el* ***principio de independencia del juez****, en particular, y del Poder Judicial, en general, tiene un* ***valor fundamental*** *porque sobre él descansan la* ***legitimidad del juez y la imparcialidad de la decisión judicial****. En ese sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece la* ***independencia del juez como un derecho humano****, (…)"* (La negrita no pertenece al original)

Ahora bien, sobre el principio de independencia del Juez o Jueza, señala que:

Es un derecho de los ciudadanos, "*Está claramente aceptado que* ***más que un principio****, y todavía* ***más allá de lo que pudiera señalarse como un privilegio otorgado al Juez****, estamos ante el* ***derecho de los ciudadanos a contar con jueces independientes***". (La negrita no pertenece al original)

Sobre la conceptualización histórica de este principio se indica, "*(…) la fórmula según la cual el juez "sólo" ha de estar sujeto a la ley (similar a como la recoge nuestro artículo 154 Constitucional) se* ***concibió totalmente dirigida a excluir la intervención o injerencia del soberano (monarca) en las decisiones jurisdiccionales***." (La negrita no pertenece al original)

Ahora bien, ¿cuál es la independencia que debe importar?: "*La independencia que verdaderamente debe interesar -sin restarle importancia a la del Órgano Judicial- es la del juez,* ***relacionada con el caso concreto****, pues ella es la que* ***funciona como garantía ciudadana****, en los términos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.*"; concluyéndose que "*(…) los jueces sólo* ***deben estar subordinados a la Constitución y la ley****, tanto al* ***establecer el cuadro fáctico a resolver, como al interpretar la ley*** *que debe* ***aplicar.***". (La negrita no pertenece al original)

Finalmente en relación con la potestad disciplinaria-sancionatoria producto de una adecuada investigación y al amparo del debido proceso, se establece que procede cuando "*se compruebe el*

incumplimiento de las funciones que le son propias *en razón del cargo que desempeña, pero* ***no por criterios vertidos en los fallos y decisiones de carácter jurisdiccional,*** *los cuáles sólo serán susceptibles de la revisión por el superior, cuando medien los recursos de ley,* ***excepto que de ellos se derive la convicción clara de su competencia para desempeñar el cargo para el que fue nombrado";*** en esa misma línea argumentativa, señala esta jurisprudencia que el Tribunal de la Inspección Judicial *"puede* ***entrar a valorar la actividad genérica del juez*** *mediante el estudio de sus pronunciamientos, pero* ***únicamente para determinar su idoneidad en el puesto que desempeña****;* ***no podrá incidir directamente en un caso concreto****, señalando los errores de interpretación en que estima incurrió el juez al aplicar el derecho, por cuanto ésta es una función eminentemente jurisdiccional, y dicha instancia es de carácter administrativo.".* (La negrita no pertenece al original)

Sala Constitucional, sentencia Nº 15225-14, del 17 de setiembre del 2014

Esta sentencia es en relación con una acción de inconstitucionalidad contra el párrafo segundo del artículo 199 y el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; de seguido se presentan los extractos más significativos para el tema de interés.

En relación con el principio de independencia judicial, señala que *"(…) la independencia del juez* ***no puede entenderse en tal sentido que justifique y santifique cualquier actividad suya****; la no interferencia de influencias externas en las decisiones y fallos de carácter jurisdiccional* ***está justificada en la cientificidad y justicia de los mismos****, es decir, para que pueda* ***guiarse exclusivamente por razones de conocimiento en la ciencia jurídica****. En razón de lo anterior es que, el artículo 154 de la Constitución Política determina que el juez está sometido a la Constitución y a las leyes, de lo cual se entiende que su actividad no puede ser arbitraria, sino que debe estar debidamente fundamentada y resultar conforme a derecho. (…)*", por cuanto su finalidad es "*(…) el* ***garantizar*** *que los sujetos que administran justicia únicamente se encuentren sometidos a la Constitución y a las Leyes (…)*". (La negrita no pertenece al original)

Ahora bien, en que casos existe o no violación al principio de independencia judicial, "*De lo anterior se concluye que* ***no puede afirmarse que exista violación a la independencia del juez****, cuando se* ***imponga sanción disciplinaria por el incumplimiento de los deberes que le son propios en razón del cargo que desempeña****, previo proceso de investigación al respecto; pero* ***sí sería contrario a este principio****, si se impusiera este tipo de sanción* ***en razón del criterio emitido en algún fallo o resolución de carácter jurisdiccional en particular****, por estimar*

que la decisión dada por el juez no es la apropiada o conforme a derecho, o que la interpretación dada a la normativa aplicada al caso en concreto no es la correcta". (La negrita no pertenece al original)

En mención a una sentencia del año 2001 (Voto 249-01 Sala Constitucional) se establece que "*Dentro del marco expuesto, entonces* ***debe existir un balance*** *entre los* ***diversos principios que están en juego*** *para el óptimo* ***funcionamiento del servicio público*** *que presta el Poder Judicial:* ***justicia pronta y cumplida, administración de justicia eficiente, independencia judicial, transparencia y rendición de cuentas****; todos ellos* ***válidos en un Estado Social y Democrático de Derecho***.".

Ahora bien, en cuanto a como debe realizar el Juez o Jueza su labor de administrar justicia, se indica "*El juez debe realizar su labor sobre la base de un* ***equilibrio entre su independencia y la eficiencia y corrección*** *que debe guardar con el fin de garantizarle una correcta administración de justicia a toda la ciudadanía; se trata de* ***procurar un punto de equilibrio*** *que* ***optimice los derechos del usuario*** *a recibir un servicio de administración de* ***justicia de calidad***.". (La negrita no pertenece al original)

Sobre la aplicación del régimen disciplinario y la ratio iuris del principio de independencia judicial, se señala "*(…) en ningún caso pretende strictu sensu una evaluación técnico-jurídica de la labor del juez en los asuntos sometidos a su conocimiento,* ***sino analizar si el juez, como funcionario público que es, está brindando un servicio público eficiente acorde con la capacidad profesional e idoneidad que el puesto exige.*** *Observe el accionante que la* ***ratio iuris del resguardo constitucional a la independencia judicial no es el juez en sí mismo, sino la persona usuaria de los servicios de justicia.*** *Lo anterior es así porque se supone que las* ***garantías de la independencia judicial, entre ellas las concernientes al juez propiamente, aumentan las posibilidades de que el usuario reciba una justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes*** *(artículo 41 constitucional), para cuyo efecto la* ***idoneidad profesional del juez deviene inexorable***.". (La negrita no pertenece al original)

Finalmente en voto concurrente de los magistrados Salazar Alvarado, Hernández Gutiérrez y Estrada Navas se indica "*Que, en definitiva,* ***la búsqueda de ciertos estándares, valores y principios fundamentales, como la celeridad, calidad, moralidad y efectividad de la Administración de Justicia****, no tiene por qué hacerse con merma o limitación de otras normas y garantías igualmente basilares, tales como el* ***derecho que tiene toda persona a ser oída por un juez competente, independiente e imparcial***.". (La negrita no pertenece al original)

Sala Constitucional, sentencia Nº 6079-15, del 30 de abril del 2015.

Esta sentencia es en relación con un recurso de amparo, contra un procedimiento administrativo disciplinario del Tribunal de la Inspección Judicial, por considerarlo contrario al principio de independencia judicial; de seguido se presentan los extractos significativos para el tema de interés.

Sobre el principio de independencia judicial señala, "*El principio de independencia judicial* ***no puede ser interpretado de forma que genere una esfera de impunidad para los administradores de justicia*** *que comenten faltas en el ejercicio de sus deberes.*" (La negrita no pertenece al original)

Además se enfoca nuevamente este principio como un derecho fundamental del ciudadano en un Estado Social y Democrático de Derecho al señalar que, "*Ciertamente, en un régimen democrático el principio de independencia de los jueces se constituye en una* ***garantía fundamental para los ciudadanos*** *y, a su vez, una* ***condición esencial para el ejercicio de la función judicial****.*" (La negrita no pertenece al original)

Así mismo, es claro en esta jurisprudencia el deber de evaluar el servicio de administración de justicia que proporcionan los Jueces y Juezas; al señalar, que si bien el principio de independencia judicial "*lo que pretende es que el Juez esté libre de presiones indebidas, internas y externas al Poder Judicial, a la hora de tomar una decisión (…) Sin embargo, esto* ***no significa que la actuación de los jueces quede exenta de control*** *(…)".*(La negrita no pertenece al original)

En mención a una sentencia del año 1995 (Voto 1264-95 Sala Constitucional) se establecen los aspectos que debe valorar la Inspección Judicial al señalar que "(…) *lo que se debe* ***valorar*** *del juez es, por una parte,* ***todo lo que produce el servicio público eficiente****, por lo cual debe examinar e investigar la* ***función normal de las oficinas****, la* ***actividad desempeñada****, la* ***tramitación de expedientes****, los* ***procedimientos****, la* ***contratación de personal****, etc; y por otra parte debe* ***valorar*** *la* ***eficiencia del juez como funcionario público****, de manera que el contenido de sus sentencias lo que demuestra es su capacidad profesional e idoneidad en el puesto que desempeña, es decir, si conoce y aplica correctamente el derecho. (…) En otras palabras, el Tribunal de la Inspección Judicial puede entrar a* ***valorar la actividad genérica del juez,*** *mediante el estudio de sus pronunciamientos, pero* ***únicamente para determinar su idoneidad en el puesto que desempeña****; no podrá incidir directamente en un caso concreto, señalando los errores de interpretación en que estima incurrió un juez, al aplicar el derecho, por cuanto esta es una función eminentemente jurisdiccional y dicha*

instancia es de carácter administrativo". (La negrita no pertenece al original).

En nota del Magistrado Rueda Leal, se señala la importancia del equilibrio que debe existir entre los principios constitucionales aplicables en materia sancionatoria y que deben respetarse e incluirse en la gestión del desempeño, al ser esta la materialización del principio de transparencia y rendición de cuentas, al señalar que "*En materia sancionatoria de jueces debe existir un* ***balance entre los diversos principios*** *que están en juego para el* ***óptimo funcionamiento*** *del servicio público que presta el Poder Judicial:* ***justicia pronta y cumplida, administración de justicia eficiente, independencia judicial, transparencia y rendición de cuentas; todos ellos válidos en un Estado Social y Democrático de Derecho****."* (La negrita no pertenece al original).

Por consiguiente la labor del Juez debe ser realizada "*sobre la base de un* ***equilibrio entre su independencia y la eficiencia y corrección*** *que debe guardar con el fin de garantizar una correcta administración de justicia a toda la ciudadanía se trata de procurar un punto de equilibrio que optimice los derechos del usuario a recibir un servicio de administración de justicia de calidad.".* Por lo tanto, para garantizar esa calidad se debe "***analizar si el juez****, como funcionario público que es, está* ***brindando un servicio público eficiente*** *acorde con la* ***capacidad profesional e idoneidad que el puesto exige****."*; idoneidad que a criterio del magistrado Rueda "*deviene* ***inexorable****"* y que en conjunto con el principio de independencia judicial "*aumentan las posibilidades de que el usuario reciba una justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes (artículo 41 constitucional)".* (La negrita no pertenece al original)

Luego de todo lo anterior se debe considerar lo siguiente:

- Que en el servicio público de administración de justicia, convergen diversos principios constitucionales; justicia pronta y cumplida, administración eficiente, transparencia, rendición de cuentas e independencia judicial; que deben ejercitarse con un adecuado balance y punto de equilibrio que permita cumplir a cabalidad las exigencias de estos en un Estado Social y Democrático de Derecho.

- Sobre el principio de independencia judicial es claro que su ratio iuris, tanto nacional como internacional, es el valor o derecho humano fundamental del ciudadano a contar con Jueces y Juezas independiente en el servicio público de administración de justicia. Por lo tanto, no se puede concebir este como una razón que los excluya del control y del deber de todo funcionario público de rendir cuentas a la ciudadanía.

- Todos aquellos esfuerzos institucionales que se orienten a la correcta ejecución, eficiencia y calidad del servicio de administración de justicia, debe garantizar que las personas que tienen tan importante labor con la sociedad sean capaces e idóneas para el puesto, por lo que su profesionalización es un deber que es necesario valorar constantemente.

- Que si bien es cierto se establecen parámetros desde el punto de vista disciplinario, para valorar la labor que desempeñan los Jueces y Juezas, consideramos que esos criterios son de aplicación para la evaluación del desempeño, por cuanto esta es la materialización de la rendición de cuentas y tiene como fin sustancial el mejoramiento continuo, en este caso de la administración de justicia de forma eficiente y de calidad. Esos parámetros son lo concerniente a todo lo que produce un servicio público eficiente y de calidad, por lo que es necesario evaluar la función normal de las oficinas, la actividad desempeñada, la tramitación de expedientes, los procedimientos, la contratación de personal, entre otros; los cuales se deben obtener en resguardo y respeto de su independencia judicial.

- Que la búsqueda de la excelencia, la adecuada idoneidad y profesionalización de las personas que administran justicia para garantizar la eficacia en el desempeño de su función, son instrumentos indispensables para el desarrollo del Estado, por lo que el establecimiento de políticas públicas que permitan una adecuada gestión del talento humano, como lo es la evaluación del desempeño por competencias, deben potencializarse como garantes de la ciudadanía de contar con un servicio público eficiente y de calidad.

  En este punto del documento se han abarcado los objetivos del diagnóstico, los cuales están relacionados con las acciones efectuadas sobre la evaluación del desempeño de jueces y juezas, los obstáculos y resultados; así como las consideraciones legales asociadas al tema.

  A partir de este momento y con el detalle del modelo de gestión humana por competencias, se da inicio a la propuesta de evaluación del desempeño para la judicatura. La misma está sustentada en un marco metodológico, proporcionado por servicios de consultoría, referente al diseño del sistema integral de evaluación del desempeño por competencias (SIED); el cual cobija puestos de distinta naturaleza entre ellos las de juezas y jueces.

  Dicho proceso ha sido promovido y liderado por la Dirección de Gestión Humana desde el 2014 y es congruente con la aprobación por Corte Plena del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño para el Poder Judicial.

La propuesta se basa en modelo cíclico de evaluación del "talento" como una función del **Rendimiento, Competencias y Compromiso** con la institución por parte del colaborador o colaboradora, bajo una visión de que la presencia en niveles de excelencia de cada uno de estos factores es lo que asegura resultados superiores en la organización.

Para ello la evaluación debe incluir criterios y parámetros lo más objetivos posible, respecto a las conductas evidenciadas por las personas colaboradoras y el cumplimiento de los compromisos adquiridos dentro de los equipos de trabajo y con la institución.

Previo a analizar la viabilidad de medir estos factores para el caso que nos ocupa, que son los puestos de jueces y juezas de la República, es preciso profundizar y comprender sobre la gestión por competencias y los perfiles competenciales que resultan indispensables para poner en marcha un proceso de evaluación del desempeño.

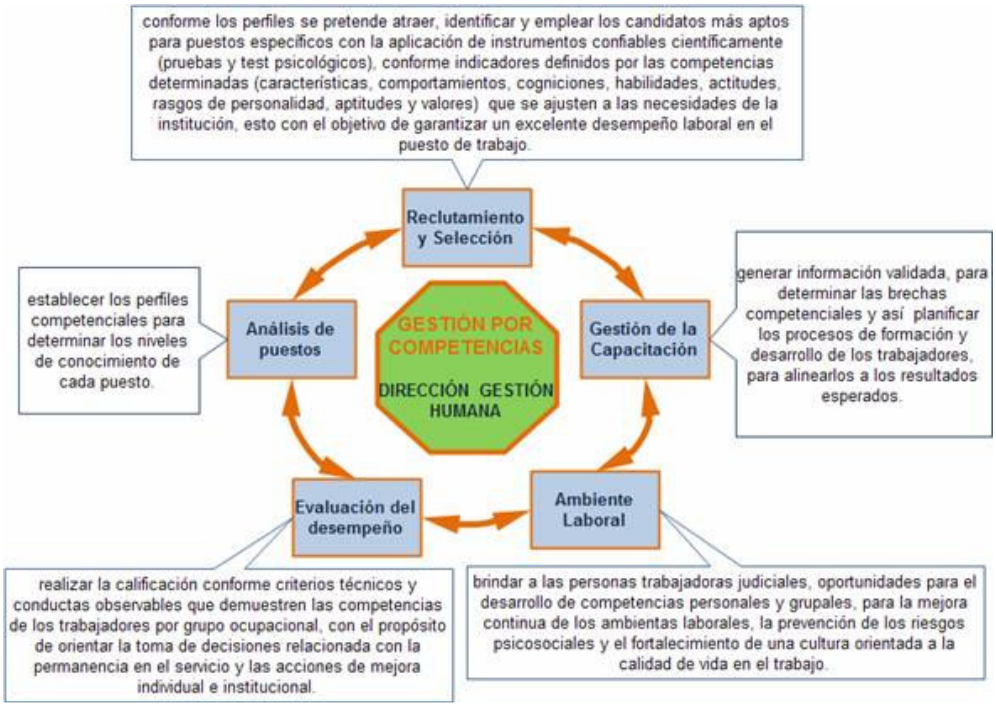
5.2. Gestión por Competencias

El surgimiento de la gestión por competencias laborales en las organizaciones, obedece en parte a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación de las personas trabajadoras y el resultado efectivo.

La mayoría de autores, la definen como el enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo. Con esto, se transforma en una disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales a través del esfuerzo humano coordinado, compuesto de factores tales como; conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

En general la herramienta fundamental que materializa el conjunto de competencias relacionadas con los roles a cumplir, se plasma en el perfil por competencias, es así como, el principal activo, se transforma en la sumatoria de las competencias asociadas al desarrollo de las capacidades individuales y emocionales de la organización y que dan valor a la misma.

Con la definición de los perfiles por competencias, se espera tener un impacto de manera integral en los subprocesos de la Dirección de Gestión Humana, que puede observarse en el siguiente esquema.



Fuente: desarrollo propio.

5.3. Perfiles Competenciales

Conceptualizando que una competencia es "*el conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente, en un trabajo concreto y en una institución concreta*" (Pereda y Berrocal - Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias, editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S. A. 2001 – Pág. 307). Debe entenderse que ésta surge, de la necesidad de valorar no solo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse, dentro de un estándar de efectividad implicando el componente actitudinal y valorativo (saber ser), de los trabajadores que inciden en los productos o servicios (resultados).

De esta manera es posible asegurar, que un proceso de selección basado en el uso de perfiles competenciales es una herramienta que permite elegir a las personas idóneas, esto a través de la evaluación de las personas oferentes según los estándares necesarios para acceder a cargos en la judicatura; los cuales por su importancia para la sociedad; no deben ser seleccionados solamente comprobando los conocimientos jurídicos de los y las oferentes.

Los perfiles competenciales contemplan aspectos tales como características psicológicas, sociales, fisiológicas, aprendizaje,

actitud, aptitud, valores, entre otros; que permiten determinar en forma cuantitativa y cualitativa las competencias que ha de tener un candidato para desempeñarse con los niveles adecuados de rendimiento y satisfacción en un puesto de la judicatura.

Considerando que estos perfiles, además del reclutamiento y selección, sustentan los diferentes procesos que conforman la integralidad del servicio que ofrece la Dirección de Gestión Humana a la institución; y en el entendido que las competencias son comportamientos observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de evaluación; en este momento para la institución es posible avanzar al siguiente paso que consiste en la evaluación del desempeño, ya que estos perfiles suministran la información necesaria para determinar qué aspectos se deben considerar y con qué óptica se deben evaluar.

A continuación una imagen que permite comprender de mejor manera lo indicado en el párrafo anterior:

Fuente: Informe Licitación Abreviada Nº 2013LA-000054-PROV Contratación de consultoría para la elaboración de perfiles competenciales y para el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño por Competencias.

Bajo este concepto y con el insumo principal que son los perfiles competenciales, la Dirección de Gestión Humana, bajo la perspectiva de gestión por competencias, ha trabajado en la actualización del Manual Descriptivo de Clases de Puestos; incorporando en los perfiles para algunas clases de puestos, las competencias genéricas, específicas y áreas de conocimiento (competencias técnicas).

Para el caso que nos ocupa, el Consejo de la Judicatura en sesión Nº 31 del 20 de agosto del 2013, artículo VI aprobó los perfiles para los puestos de jueces y juezas.

5.4. Evaluación del Desempeño

Una vez clara la importancia de la gestión por competencias y de los perfiles competenciales, damos inicio a lo relacionado directamente con la evaluación del desempeño.

Para una mejor compresión, a continuación se trascribe una de las muchas definiciones que existen.

La evaluación del desempeño es:

"un proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado o un equipo, en su trabajo" (Pereda y Berrocal, 2001)

Este proceso se debe focalizar en:

"Cumplimientos de objetivos, alineados con el plan estratégico institucional, medibles, alineados, retadores, temporales y específicos. (rendimiento);

Conductas observables según la definición de las competencias específicas de cada puesto (competencias);

Identificación del empleado con los valores, la cultura y los objetivos de la organización, medido mediante las competencias genéricas (compromiso)." (Pereda y Berrocal, 2001)

El marco metodológico propuesto por la consultora, se fundamenta en un proceso de evaluación del desempeño que sea relevante, fiable, práctico, actualizable y discriminante en el entendido que permita establecer diferencias de desempeño entre las personas colaboradoras.

Dicho proceso es cíclico, y está formado por cuatro fases fundamentales, iniciando en la planificación y finalizando en la entrega de resultados, veamos:

Fuente: Informe Licitación Abreviada Nº 2013LA-000054-PROV Contratación de consultoría para la elaboración de perfiles competenciales y para el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño por Competencias.

A continuación una breve explicación de cada una de las fases según lo establecido en los informes de la empresa consultora:

“

- **Planificación de la evaluación del desempeño**

  Se trata aquí de fijar los objetivos, las metas y los criterios de medición, y desarrollar medios para alcanzarlos. La planificación fija con precisión “lo que va hacerse”, requiere tiempo, atención, observación y dedicación para establecer los resultados que se esperan.

- **Ejecución de la evaluación del desempeño**

  La evaluación del desempeño es un proceso que se desarrolla durante el período a evaluar, mientras el colaborador ejerce las funciones de su puesto, a partir del momento en que se concretan los compromisos y hasta el día en que se comuniquen los resultados.

- **Retroalimentación**

  La retroalimentación comprende la actuación constructiva de la jefatura para evitar desviaciones en la consecución de los objetivos de la persona evaluada, así como también se establece en esta fase la elaboración del plan de acción en conjunto con el evaluado con acciones concretas.

- **Entrega de resultados**

  Esta fase consiste en recopilar información y generar insumos para que el Departamento de Personal - Gestión Humana los traslade a los distintos procesos de su área, según corresponda. ”

  Finalmente cuando cierra el ciclo de evaluación del desempeño, este da inicio a un nuevo ciclo, dejando ventajas como las siguientes:

- Conocer las metas de la organización y de las entidades en las cuales se encuentran adscritos.
- Conocer qué se espera de ellos para permitirles ser más eficientes y eficaces.
- Permitir una participación más activa, dialogando sobre los resultados de los objetivos trazados.
- Mejorar la comunicación entre jefaturas y personal colaborador.
- Propiciar la retroalimentación y guía para elevar el desempeño.
- Permitir continuamente conocer cómo es el desempeño en relación al logro de las metas acordadas.

5.5. Factores de evaluación

Como se mencionó brevemente al inicio de este apartado, el modelo descrito, contempla tres factores: rendimiento, compromiso y competencias; los cuales son el resultado de lo que conoceremos en adelante como "talento" y que son de aplicación para jueces y juezas.

Fuente: Informe Licitación Abreviada Nº 2013LA-000054-PROV Contratación de consultoría para la elaboración de perfiles competenciales y para el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño por Competencias.

Con el fin de comprender cada uno de estos factores, a continuación se presenta su definición y alcance, así como las consideraciones necesarias para valorar su aplicación en la evaluación del desempeño de los jueces y juezas, según lo establecido por la metodología propuesta.

- **Factor Rendimiento**

Este factor está determinado por la correlación directa entre objetivos estratégicos, institucionales, planes anuales operativos, objetivos del puesto y metas de evaluación, de aquel acto o acción lograda durante el período de evaluación.

Este es un elemento cuantitativo que deberá ser identificado y definido, antes de iniciar el proceso de evaluación, por quien realiza la supervisión del puesto a evaluar y que según lo establecido en el "Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial", corresponde a los indicadores de desempeño.

Por tanto y por ser el rendimiento el resultado del cumplimiento de los objetivos estratégicos/tácticos y de las metas alineadas con la estrategia de la organización; y por ser un factor que puede variar según las condiciones y necesidades institucionales. Es de suma importancia para garantizar la objetividad de la evaluación, que

estos indicadores sean de conocimiento pleno de las personas responsables de evaluarlos.

Para ello se deben considerar como insumos los instrumentos de planificación que todas las oficinas formulan anualmente (Plan Anual Operativo (PAO) y la Matriz de Evaluación de Riesgo (SEVRI)) los cuales deben ser utilizadas para determinar los niveles de participación e indicadores de gestión de las personas en el logro de esos objetivos.

También se constituyen en insumos fundamentales para el establecimiento de los indicadores de gestión de cada puesto, considerar las áreas clave de resultados del cargo, que será determinado desde las macro funciones / sub-funciones y actividades que se encuentran en cada perfil de puesto.

Para la evaluación del rendimiento de las juezas y jueces, el órgano rector deberá definir objetivos, metas y criterios de medida, partiendo de la estrategia institucional y basándose en los resultados claves esperados para esos puestos. De forma tal, que exista una correlación entre los objetivos estratégicos institucionales y los objetivos del puesto.

Lo anterior asegura, que los criterios de evaluación del rendimiento de los puestos de la judicatura, se deriven directamente de los objetivos de la institución, de manera que, los resultados obtenidos del proceso de evaluación, además de permitir retroalimentar a las personas con fines de desarrollo y formación, establezcan una relación donde los buenos resultados de las personas colaboradoras, representen a su vez el cumplimiento de las metas institucionales.

A continuación se hacen algunas observaciones sobre las condiciones actuales de la institución y que deben considerarse para asegurar la objetividad de la evaluación y su sostenibilidad en el tiempo:

Factor	Consideraciones Institucionales
Rendimiento	• La institución en general y cada oficina, disponen de instrumentos de planificación validados por entes técnicos; los cuales pueden ser utilizados como insumos para evaluar el rendimiento.
	• De las acciones realizadas por el equipo a cargo de la Comisión que trabajó con la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño, a la fecha no existen indicadores de rendimiento formalmente aprobados.

Factor	Consideraciones Institucionales
	• El Centro de Gestión de la Calidad y la Dirección de Planificación, desde su óptica han elaborado indicadores de rendimiento en forma independiente. <u>Indicadores establecidos por la Dirección de Planificación:</u> **Rendimiento:** ✓ Entrada de asuntos nuevos ✓ Salida de asuntos nuevos ✓ Circulante ✓ Porcentaje de rendimiento ✓ Porcentaje de efectividad de audiencias **Plazos:** ✓ Tiempo promedio de proceso total ✓ Antigüedad de circulante ✓ Tiempo promedio de dictado de sentencia ✓ Plazo para resolver demandas nuevas ✓ Plazo para resolver escritos **Operacionales:** ✓ Porcentaje de efectividad de firmado por juez(a) ✓ Cantidad de dictado de sentencias por juez(a) ✓ Porcentaje de efectividad de resoluciones por técnico(a) judicial <u>Indicadores establecidos por el Centro de Gestión de la Calidad :</u> ✓ Antigüedad de los expedientes. ✓ Expedientes asignados a técnicas y técnicos judiciales. ✓ Expedientes en espera y pendientes de trámite. ✓ Casilla del Coordinador o la Coordinadora Judicial. ✓ Casilla de juezas y jueces. ✓ Incongruencias del sistema
	• Los indicadores elaborados por la Dirección de Planificación además de estar aprobados y avalados por los jerarcas de la institución, son el resultado de la intervención, estandarización, rediseño y seguimiento que se ha dado a diferentes despachos.
	• La institución dispone de un Manual Metodológico Institucional para el Rediseño de Procesos (Circular N° 71-2015) donde se definen las técnicas para la

Factor	Consideraciones Institucionales
	determinación de indicadores, con el involucramiento de todas las áreas de cada despacho y los responsables de su recolección y seguimiento.
	• Estructura organizativa y manual de funciones del recién creado Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. Instancia organizacional responsable de la supervisión y seguimiento de los indicadores de gestión en los despachos jurisdiccionales. • El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional surge como una estructura organizacional de alto nivel que se encarga de la coordinación, control, seguimiento y mejora continua de la gestión de los despachos jurisdiccionales del país, en el cumplimiento del servicio de la administración de justicia.

- **Factor Compromiso**

  Este factor se encuentra respaldado en las competencias genéricas de los perfiles competenciales ya establecidos para los jueces y juezas por categoría y materia a saber: humanismo y conciencia social, calidad, visión democrática, razonamiento crítico y lógico, ética y transparencia, liderazgo e independencia jurídica.

  Estas competencias, son las que todo juez y jueza debe evidenciar independientemente de su categoría y de la materia que atiende.

  El compromiso es un factor inferido del análisis de la misión, visión, plan estratégico y valores organizacionales, con el fin de lograr una identificación con la cultura de la institución.

  Debe indicarse, que en el perfil por competencias, el compromiso se determina no solamente en referencia al valor institucional, sino que se asocia a conductas observables (indicador conductual) de cada competencia genérica, con el fin de establecer de manera objetiva una calificación sobre el nivel de presencia de la misma en la persona evaluada.

  Es este punto en particular, se hace necesario aclarar que las competencias genéricas o bien el o los valores institucionales seleccionados para un periodo de evaluación, no necesariamente deben ser permanentes; ya que al igual que el rendimiento pueden variar de una evaluación a otra, según las necesidades particulares de la institución en tiempos determinados; eso sí, respetando claramente, los periodos que garanticen un óptimo seguimiento y se ajusten a lo establecido en la normativa

correspondiente, de manera que no se perjudique a la persona evaluada.

- **Factor Competencias.**

  Este factor comprende las competencias específicas y técnicas que se establecen en los perfiles de puestos correspondientes, las cuales se miden y evidencian mediante conductas observables. Estas competencias son determinadas en las dimensiones del saber (áreas de conocimiento), saber hacer (habilidades) y saber estar y querer estar (actitudes).

  Distinto de los dos factores anteriores, las competencias específicas y técnicas deben mantenerse y no variarse en todos los ciclos de evaluación que se realicen. Estas competencias son definidas mediante niveles de dominio en tres niveles: superior, eficiente y aceptable. Para los cuales se establece comportamientos observables que están causalmente relacionados con el desempeño esperado en cada nivel y por tanto son un componente referencial de manera objetiva y con un lenguaje común que guía las pautas de la evaluación.

  Para efectos de una mejor comprensión, a continuación se presenta un cuadro con las competencias específicas por categoría del juez(a) y el nivel de dominio asociado.

Competencias Especificas	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5
Capacidad cognitiva					
Inteligencia integradora					
Creatividad					
Comunicación Efectiva					
Inteligencia emocional					
Capacidad para dirección y toma de decisiones					
Trabajo en equipo					
Objetividad					
Actitud positiva					
Adaptabilidad					
Aprendizaje permanente					
Planificación y organización					
Auto-organización					
Gestión del Conflicto					
Habilidades mediáticas					
Resistencia a la tensión					

Fuente: Informe Licitación Abreviada Nº 2011LA-000038-PROV Contratación de consultoría para la elaboración de los perfiles profesionales para fines de selección que se deben aplicar a las juezas y jueces de la república.

Simbología

- **Resultado final de la evaluación.**

  Luego de obtener los resultados de cada uno de los factores antes indicados, la evaluación final comprenderá la sumatoria de esos factores según la ponderación establecida por el órgano rector.

  A lo largo de este apartado se ha explicado ampliamente, las características propias de un proceso de evaluación de desempeño sistemático y periódico y los insumos requeridos para su aplicación. Donde la metodología propuesta; estaría evaluando el talento desde el rendimiento, el compromiso y las competencias. Permitiendo estimar de forma cualitativa y cuantitativa el grado de eficacia con que los jueces y juezas, así como todos los otros colaboradores y colaboradoras de la institución llevan a cabo las actividades y responsabilidades asociadas a los puestos que ocupan; esto mediante la estimación del valor, de la excelencia y las cualidades de una persona y su contribución a la institución.

  Del análisis de cada factor según las condiciones propias de la institución, de los puestos de trabajo que la conforman y lo necesario para su puesta en marcha. Es posible concluir que actualmente existen condiciones que permiten su implementación y permanencia tanto para los puestos de juez y jueza como para todos los otros puestos que integran la institución.

5.6. Oportunidades para la implementación del modelo propuesto

- Designación de la rectoría del Consejo de la Judicatura y responsable de la evaluación del desempeño de los jueces y las juezas, letrados y letradas por disposición del "Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial", (Artículo 5). Quien dentro de esta metodología deberá al menos aprobar la ponderación de cada uno de los factores que convergen el talento a evaluar en este grupo ocupacional.

- Existe una alineación entre el modelo de evaluación del desempeño por competencias y las disposiciones estratégicas aprobadas por Corte Plena, sustentadas en la Política Axiológica del Poder Judicial (procura introducir los valores compartidos dentro de los procesos de evaluación del desempeño institucional); la Política de Igualdad en los servicios de Gestión Humana del Poder Judicial (Retroalimentar al sistema y a los operadores de justicia sobre los resultados obtenidos en su gestión en función de los requerimientos de las personas usuarias de los servicios judiciales)

y el Plan Estratégico 2013-2018 (Proponer un modelo de evaluación del desempeño basado en competencias laborales), en procura de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas para con la sociedad.

- Considerando que uno de los factores de la evaluación es el rendimiento y debido a que el Sistema de Gestión de Despachos es una herramienta que permite identificar la productividad para el mejoramiento sostenido de los despachos judiciales, es importante acotar que la Comisión Gerencial de Tecnologías de la Información, en la sesión N° 11-14 celebrada el 14 de noviembre del año en curso, artículo VIII aprobó el Plan General propuesto para la implementación del sistema de Gestión 2015-2018 en las oficinas que carecen de este recurso que se detallan en cuadro siguiente y para lo cual deberá desarrollarse un plan de trabajo específico para cada año.

2015		**2016**		**2017**		**2018**	
Periferia	**Cantidad**	**Periferia**	**Cantidad**	**Periferia**	**Cantidad**	**Periferia**	**Cantidad**
San José	165	Alajuela	25	Heredia	104	Osa	50
Cartago	81	San Ramón	36	Limón	34	Pérez Zeledón	40
San Carlos	91	San José Periferia	307	Cañas	78		
				Liberia	51		
Total	337	Total	368	Total	267	Total	90

- Se aprobó una metodología uniforme para el establecimiento de indicadores de gestión, definidos con base en los datos históricos acompañados de un análisis estadístico y cualitativo para el establecimiento de los valores iniciales y finales en conjunto con el despacho y oficina judicial, contenidos en la circular número 71-2015, sobre el Manual Metodológico Institucional para el Rediseño de Procesos.

- Se creó una instancia organizacional responsable de la supervisión y seguimiento de los indicadores de gestión en los despachos jurisdiccionales, que dan sustento a los rendimientos esperados de los jueces y juezas de la República, según las competencias asignadas al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional el cual tiene asignadas las siguientes tareas:

1) Generar los insumos para que las dependencias correspondientes desarrollen los indicadores de gestión para el Ámbito Jurisdiccional.

2) Implementar y monitorear los indicadores de gestión definidos para el Ámbito Jurisdiccional, en coordinación con los entes que corresponda.

3) Coadyuvar en el seguimiento del cumplimiento de las políticas institucionales, circulares y directrices emitidas por Corte Plena, Consejo Superior, comisiones y otras instancias administrativas, que tienen como finalidad mejorar la calidad del servicio público brindado por los despachos jurisdiccionales y proponer recomendaciones en los casos que proceda.

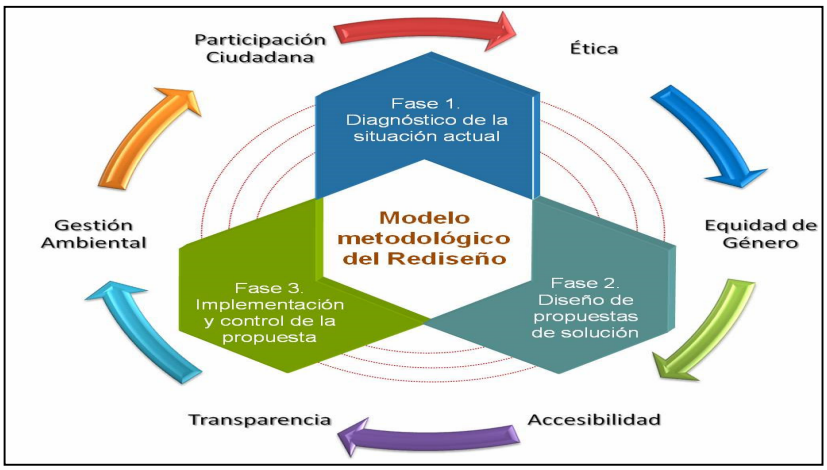
5) Dar seguimiento al cumplimiento de recomendaciones de mejora de planes; de gestión; rendimiento; estadísticas; estructura organizacional de los despachos; proyectos de rediseño de procesos, acreditación, reacreditación y mejoras en general, emitidas por las instancias competentes.

6) Gestionar ante las juezas coordinadoras y jueces coordinadores el cumplimiento de las acciones o requerimientos que sean necesarios para la adecuada gestión del Ámbito Jurisdiccional.

- La Dirección de Planificación en línea con el proceso de mejora continua y una visión de gobierno abierto, ha trabajado en la estandarización y rediseño de juzgados y tribunales; utilizando como herramienta principal para el desarrollo del proceso los indicadores de gestión que permiten la evaluación del estado del despacho y oficina judicial para llevar a cabo el seguimiento y control de las propuestas de solución que han sido desarrolladas durante la etapa de implementación del proyecto de rediseño o bien nuevas soluciones implementadas por el equipo de mejora de procesos o comisión de calidad.

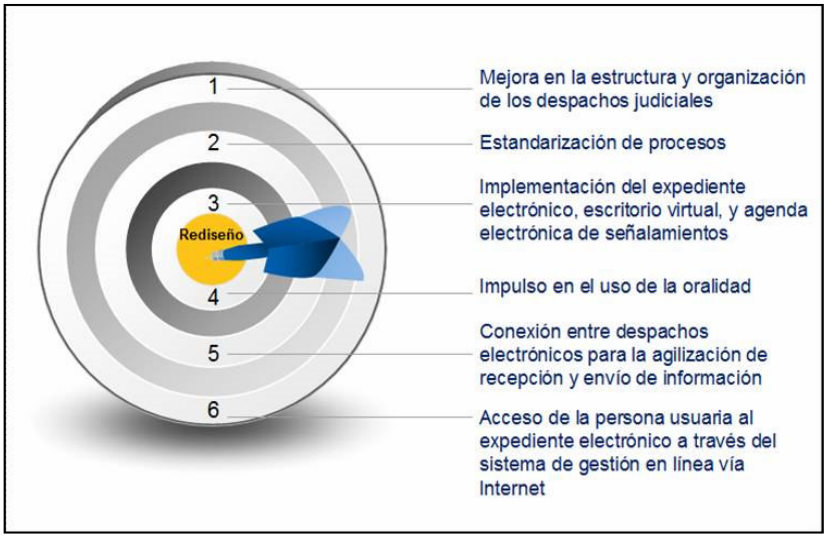
  A continuación mediante una secuencia de imágenes, se presenta la metodología y los resultados generales del rediseño:

- **Metodología**

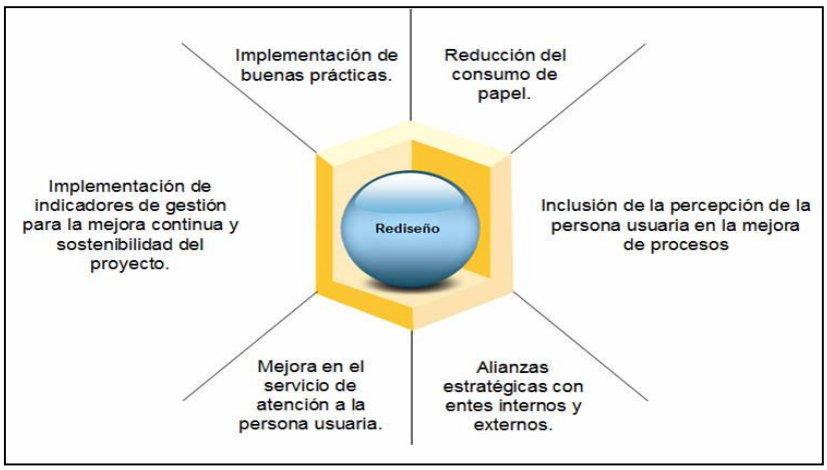


Fuente: Presentación elaborada por personal de la Sección de Proyección Institucional de la Dirección de Planificación

- **Resultados**



Fuente: Presentación elaborada por personal de la Sección de Proyección Institucional de la Dirección de Planificación



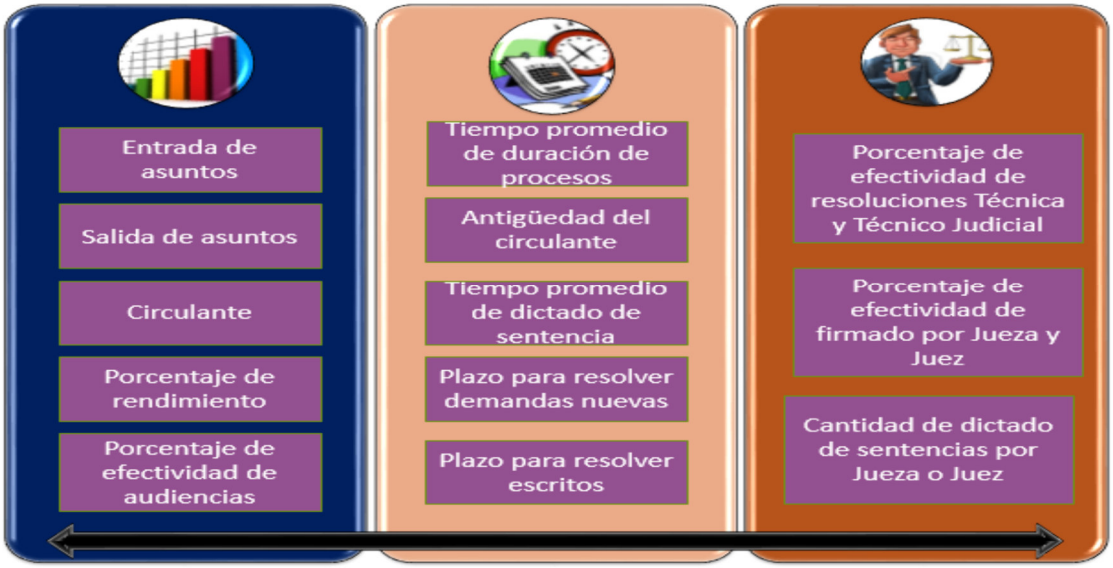
Fuente: Presentación elaborada por personal de la Sección de Proyección Institucional de la Dirección de Planificación

A continuación los indicadores generales que se definieron para cada unos de los despachos y oficinas judiciales, que han sido rediseñados por la Dirección de de Planificación, agrupados en tres grupos principales:

- **Rendimiento estadístico del despacho y oficina judicial:** incorpora estadísticas relacionadas a la carga de trabajo del despacho y oficina judicial en general.

- **Plazos:** incluye estadísticas relacionadas a los tiempos de duración de las actividades principales realizadas por el despacho y oficina judicial.
- **Operacional:** incluye estadísticas relacionadas a la carga de trabajo por el personal del despacho y oficina judicial.

A continuación el detalle de lo descrito en el párrafo anterior:



Fuente: Presentación elaborada por personal de la Sección de Proyección Institucional de la Dirección de Planificación.

A la fecha la institución cuenta con el rediseño de procesos en el II Circuito Judicial de Alajuela (Ciudad Quesada), en los juzgados especializados de cobro judicial en el I y II Circuito Judicial de San José; actualmente está en proceso el I Circuito Judicial de Cartago y por acuerdo de Corte Plena se procederá a replicar la experiencia en los circuitos judiciales de Segundo de San José y Primero de Alajuela, en ese orden, conforme estudios que presentó la Dirección de Planificación. (Acuerdo Nº 56-14, artículo XXXII).

- Se dispone de perfiles por competencias de los jueces y juezas de la República por materia, debidamente aprobadas por las instancias superiores donde se encuentran las conductas observables asociadas a los factores de compromiso y competencias.

- La Dirección de Gestión ha venido trabajando y participando de lleno desde el 2014, en el desarrollo y futura implementación del

Sistema Integral de Evaluación del Desempeño para todos los puestos de los diferentes grupos ocupacionales con excepción de los jueces y juezas que fueron abordados por la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño. Actualmente se encuentra en un proceso de validación de la metodología, procedimiento, instrumentos y marco metodológico propuesto para otros grupos ocupacionales; con el propósito de identificar los ajustes para su implementación progresiva en la institución. Esto mediante la aplicación de un plan piloto cuyos resultados se obtendrán en el primer semestre del 2016.

- Asimismo, esta Dirección tiene proyectado llevar a cabo un plan piloto del sistema de evaluación integral del desempeño por competencias del Poder Judicial, en sus cuatro etapas: Planeación; Ejecución; Retroalimentación y entrega de resultados, con el fin de validar el procedimiento, instrumentos y el marco metodológico. Con el propósito de identificar las propuestas de ajuste para su implementación progresiva en la institución, ejercicio de elaboración y aplicación de instrumentos que iniciará en este mes de setiembre, en razón de la aprobación por parte del Consejo Superior de la licitación respectiva. (Sesión Nº 79-15, artículo VI de fecha 03 de setiembre del 2015).

- En ese mismo sentido, para este año 2015 en coordinación con la Dirección de Tecnología de la Información y el apoyo de la Presidencia, se realizó el estudio de factibilidad para disponer de un sistema de información que soporte y administre la gestión de la evaluación del desempeño institucional, donde se determinó que el desarrollo por parte de la institución es lo más conveniente en razón del costo de los sistemas que se encuentran disponibles en el mercado.

5.7. Responsable de aplicar la evaluación

Una vez claro el proceso de evaluación del desempeño y los factores que conforman esa evaluación; surge la interrogante sobre ¿quién debe aplicar la evaluación? específicamente a los jueces y juezas.

Para responder esa pregunta, previamente se debe considerar algunos aspectos de interés relacionados con la estructura, funcionalidad y características propias de los despachos y tribunales judiciales. Así como lo establecido en la normativa que rige tanto la evaluación del desempeño en el Poder Judicial como aquellos reglamentos y otros relacionados con aspectos propios de organización por materia, entre otros.

Los despachos judiciales y tribunales tienen una conformación que obedece a un tema de categoría y materia. De la revisión al Manual de Clases de Puestos y los perfiles competenciales ya establecidos, tenemos la siguiente clasificación para los puestos de juez(a):

Categoría	Materia
Juez(a) 1	Genérico
Juez(a) 2	Cobro Judicial
	Ejecución de la Pena
Juez(a) 3	Agrario
	Civil
	Contencioso Administrativo
	Familia
	Familia y Penal Juvenil
	Laboral
	Notariado
	Penal Proceso Preparatorio e Intermedio
	Penal Juvenil
Juez (4)	Agrario
	Civil
	Contencioso Administrativo
	Familia
	Laboral
	Notariado
	Penal de Tribunal
	Penal Juvenil
Juez(a) 5	Penal Apelación
	Contencioso Administrativo

Como se observa en la tabla anterior, jueces y juezas de diferentes categorías conforman los juzgados y los tribunales judiciales en los diferentes circuitos del país.

Esa distribución obedece a la naturaleza de sus funciones, por lo que hay oficinas conformadas por jueces de igual categoría o bien jueces de distintas categorías.

Además de la función que corresponde ejercer a los jueces y juezas en el servicio público de administración de justicia, algunos(as) deben asumir responsabilidades adicionales, en las diferentes oficinas o despachos; y estas responsabilidades y actividades agregadas a su función constituyen lo que denominaremos “roles”.

Algunos de los roles están implícitos en la naturaleza del puesto como son el rol ejecutor, tramitador y decisor. Por otra parte están el rol de coordinador y el rol de conciliador, que implican la ejecución de funciones diferenciadas y por ende el dominio de otras competencias específicas.

Para los efectos de interés en este informe, nos centraremos en el rol de coordinador. Este es un rol que se asigna a un juez o jueza por votación del Consejo de Jueces según lo establecido en la Ley

Orgánica del Poder Judicial y el "Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República".

- **Juez(a) Coordinador(a)**

  Tiene como propósito, desarrollar el rol de coordinador del despacho en cuanto a la planeación, organización, dirección, asignación, coordinación, **supervisión,** ejecución y control de **las actividades profesionales del ámbito jurídico** y administrativo.

  Dentro de sus funciones destacan las siguientes:

  - Mantener relaciones de coordinación y seguimiento con los Consejos de Administración, el Administrador del Circuito o del Despacho, dependencias y otras instituciones, sobre los asuntos a cargo del Tribunal.
  - Tomar decisiones relacionadas con la organización interna del despacho.
  - Establecer los roles para presidir los debates; así como fijar las bases para el trámite de las inhibitorias, recusaciones, excusas y roles de disponibilidad.
  - Distribuir la carga de trabajo, buscando siempre la mayor equidad.
  - Proponer al Consejo de Jueces o al Consejo de Circuito, los medios para mejorar el servicio que se presta a los usuarios del sistema en el despacho.
  - Establecer en coordinación con el Consejo de Jueces las políticas administrativas del despacho, las mejoras que deben ponerse en práctica, tomando en consideración en todo caso, el mejor servicio público.
  - Impulsar procesos de optimización de los recursos disponibles, en procura de un eficiente desempeño del despacho a su cargo.
  - Rendir los informes ante las instancias correspondientes.

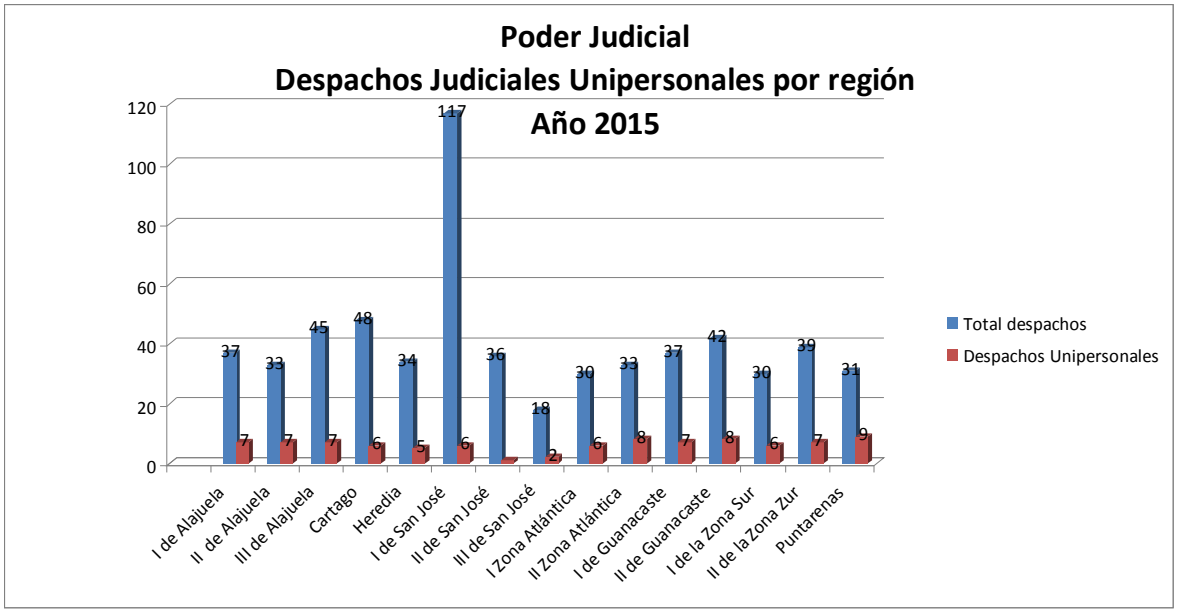
  Dada la naturaleza administrativa del Juez(a) Coordinador(a) la cual no depende de su categoría (1, 2, 3, 4 y 5) y considerando que la evaluación del desempeño es un proceso administrativo que alimenta y facilita la planeación, organización, dirección y control en las organizaciones. Es posible afirmar que en el caso de los juzgados y tribunales judiciales que disponen de esa figura, es esa persona la responsable de realizar la evaluación de los jueces y las juezas así como del personal de apoyo.

  La naturaleza y tareas asociadas a este tipo de juez(a), están formalmente definidas por la institución para efectos funcionales y de organización, esto según lo establecido en el Manual Descriptivo

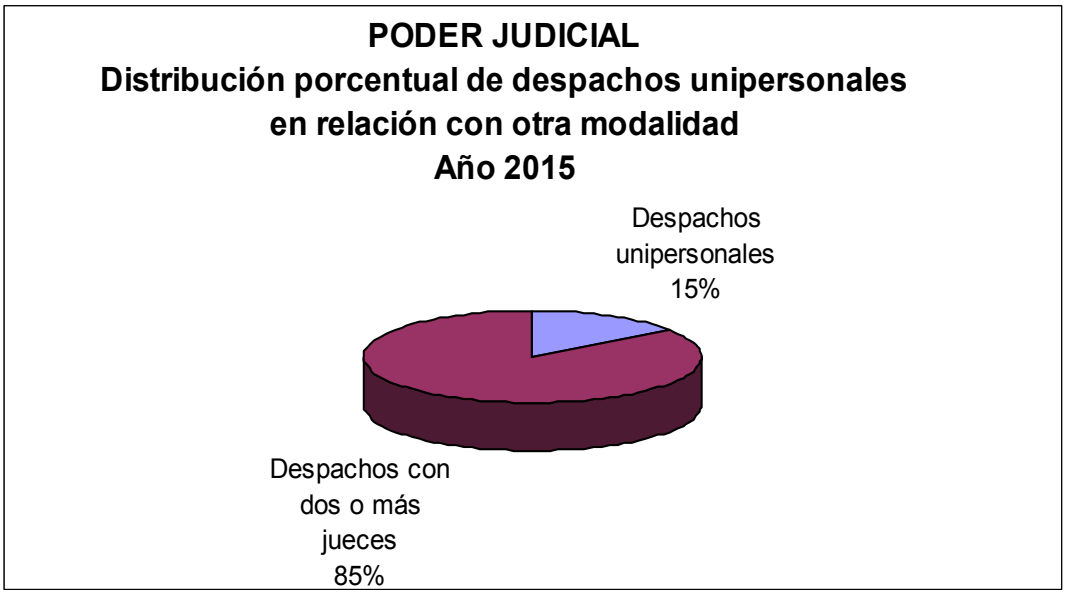
de Clases de Puestos y los informes de la Dirección de Planificación.[7]

No obstante, es necesario aclarar que existe una importante cantidad de juzgados unipersonales que carecen de ese recurso.

A continuación unas descripciones gráficas de lo descrito anteriormente:



Fuente: Relación de puestos, 2015



Fuente: Relación de puestos, 2015

[7] Informe N° 367-PLA-2002 del 12 de marzo del 2002.

Considerando que en los juzgados unipersonales no existe el juez(a) coordinador(a), y que los jueces coordinadores realizarían la evaluación de los otros jueces que integran el despacho y que la metodología propuesta demanda la ponderación de conductas observables en el puesto de trabajo es recomendable que la evaluación de estos jueces y juezas; este a cargo del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional por ser la instancia organizacional responsable de la supervisión y seguimiento de los indicadores de gestión en los despachos jurisdiccionales, que dan sustento a los rendimientos esperados de los jueces y juezas de la República.

Lo anterior en coordinación con el Consejo de la Judicatura, la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Planificación de conformidad con el modelo de evaluación del desempeño propuesto es este documento.

VI. CONCLUSIONES

6.1 La gestión por competencias, como enfoque estratégico de dirección tiene como objetivo obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo. Con esto, se transforma en una disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales a través del esfuerzo humano coordinado, compuesto de factores tales como; conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, y otros.

6.2 La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico donde se realizan estimaciones cualitativas y cuantitativas del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades asociadas a los puestos para los que fueron contratadas, por tanto busca estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y su contribución a la institución.

6.3 El proceso de evaluación de desempeño integral propuesto por la Dirección de Gestión Humana, incorpora factores como; el **rendimiento** que está asociado al cumplimiento cabal de los objetivos y metas alineados con la estrategia de la institución; las **competencias**, que incorpora las específicas y técnicas en la función o puesto, en las dimensiones del saber (áreas de conocimiento), saber hacer (habilidades) y saber estar y querer estar (actitudes); y las cuales se evidencian mediante conductas observables; y por último, el **compromiso**, medido de forma práctica a través de los valores institucionales asociados a las competencias genéricas, es decir aquellas que todos las personas colaboradoras del Poder Judicial deberían tener.

6.4 Del análisis de la propuesta de cada factor de evaluación, según las condiciones propias de la institución, de los puestos de trabajo que la conforman y de lo que resulta necesario para su puesta en marcha. Es posible concluir que actualmente existen condiciones que permiten su implementación y permanencia tanto para los puestos de juez y jueza como para todos los otros puestos que integran la institución, siempre y cuando exista una integración de los insumos y condiciones que se analizaron en el documento.

6.5 El Consejo de la Judicatura, como órgano rector y responsable de la evaluación del desempeño de los jueces y las juezas, tiene a su disposición los siguientes insumos:

- Un modelo de evaluación del desempeño por competencias alineado con las disposiciones estratégicas aprobadas por Corte Plena.
- Una metodología uniforme para el establecimiento de indicadores de gestión, producto de un proceso de Mejora Continua y Rediseño de oficinas judiciales.
- Un Centro de Gestión de la Calidad encargado de implementar, mantener y asegurar la mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad del Poder Judicial.
- Indicadores establecidos y monitoreados en algunos despachos judiciales.
- Una instancia organizacional responsable de la supervisión y seguimiento de los indicadores de gestión en los despachos jurisdiccionales como es el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.
- Instrumentos de planificación formales (Planes Estratégicos, Planes Operativos, Matriz de Riesgos).
- Perfiles Competenciales de las clases de puestos de juez y jueza.
- Sistemas de información para la administración de las actividades en la función jurisdiccional.
- En la organización de los despachos judiciales, por disposición legal existe un juez o jueza que cumple el rol de coordinación, siendo responsable de la: planeación, organización, dirección, asignación, coordinación, supervisión, ejecución y control de las actividades profesionales del ámbito jurídico y administrativo. Por lo que es viable que la evaluación de los jueces y juezas de cada oficina, esté a cargo de quien cumple ese rol.

6.6 Esta propuesta, le permitiría al Consejo de la Judicatura disponer de información para la toma de decisiones por medio del registro de evidencias al valorar el talento (rendimiento, compromiso, competencias) de jueces y juezas en la prestación del servicio público de administración de justicia.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Adoptar para los puestos de la judicatura, el modelo de evaluación del desempeño por competencias propuesto por la Dirección de Gestión Humana, considerando que este es un proceso cíclico de mejora continua y de generación de insumos, con el objeto de mantener uniformidad a nivel institucional, en cuanto a las oportunidades de mejora o profesionalización de los jueces y juezas.

7.2 Trasladar formalmente a la oficina de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana los puestos Nº 371998 y Nº 371999 clasificados como Profesional Administrativo 2, ocupados de forma interina por las señoras Karla Infante Blanco y Elizabeth Bolaños Mena respectivamente. Esto con la finalidad de maximizar el uso de los recursos, mantener la uniformidad en la metodología y ajustarse a la estructura establecida desde el 2004 cuando se formalizó dicho subproceso.

7.3 De conformidad con la naturaleza del puesto y las tareas asociadas; se recomienda que sea el Juez(a) Coordinador(a) de cada despacho judicial quien realice la evaluación de los jueces y juezas. Para ello se debe reiterar a quienes cumplen este rol; la responsabilidad que tienen en el proceso de gestión del desempeño respecto a los puestos de la judicatura.

7.4 Para los jueces y juezas destacados en despachos unipersonales y para los jueces y juezas coordinadores; se recomienda que la evaluación del desempeño este a cargo del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional; para lo cual la Dirección de Gestión Humana a través del Subproceso de Gestión del Desempeño coordinará con el Centro todas las acciones necesarias para el desarrollo de la evaluación.

7.5 Que se apruebe la inclusión de los puestos de la judicatura en cada una de las etapas del proyecto de evaluación del desempeño que actualmente lidera la Dirección de Gestión Humana.

7.6 Considerando que el rendimiento debe estar asociado a la mejora o impacto en la prestación del servicio público de administración de justicia; se recomienda que el Consejo de la Judicatura, a través del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional; determine los indicadores que se deben aplicar a los puestos de la judicatura de conformidad con el modelo propuesto.

7.7 En razón de lo anterior, se recomienda que el Consejo de la Judicatura a través del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional aplique la evaluación del desempeño progresivamente y de manera exclusiva, en los juzgados o despachos que han participado del proceso de rediseño de conformidad con los modelos que ha venido gestando la

Dirección de Planificación. Cumpliendo de esta manera con lo establecido los principios de instrumentalidad, objetividad, no discriminación, transparencia y participación establecidos en el Reglamento del sistema integrado de evaluación del desempeño del Poder Judicial.

7.8 Que la herramienta informática diseñada por el equipo a cargo de la Comisión sea analizada por las instancias técnicas correspondientes para determinar si puede emplearse en la generación de indicadores.

7.9 Considerando los instrumentos normativos internacionales (Carta Iberoamericana de la Función Pública y Estatuto del Juez Iberoamericano) y los principios constitucionales de justicia pronta y cumplida, transparencia, rendición de cuentas, idoneidad e independencia judicial; en el servicio público de administración de justicia, la metodología propuesta para la evaluación del desempeño por competencias se ajusta al ejercicio de la función jurisdiccional, por ser este un proceso de orden administrativo tendiente a la profesionalización de la función pública y el mejoramiento continuo por medio de la estimación del talento humano en la convergencia de factores cuantitativos y cualitativos.

7.10 De acuerdo a los alcances normativos del servicio de administración de justicia, los parámetros que se pueden considerar desde la óptica de la evaluación del desempeño, son todos aquellos que tienen relación con lo concerniente a un servicio público eficiente y de calidad, por lo que es necesario evaluar la función normal de las oficinas, la actividad desempeñada, la tramitación de expedientes, los procedimientos, la contratación de personal, entre otros.

-0-

Discutida ampliamente por este Órgano la propuesta metodológica de evaluación del desempeño para la judicatura, procede acogerla en los términos indicados por la Dirección de Gestión Humana.

SE ACORDÓ: Acoger la propuesta metodológica de evaluación del desempeño para la judicatura, presentada por la Dirección de Gestión Humana en los términos referidos. ***Ejecútese***."

-000-

Asimismo, en la sesión CJ-021-17 del 06 de junio del año 2017, artículo XI, este Consejo dispuso lo siguiente:

> "Las señoras Waiman Hin Herrera e Ivannia Aguilar Arrieta, por su orden Subdirectora de Gestión Humana y Jefa del Subproceso de Gestión del Desempeño en oficio No. DGJ-GD-0041-2017 presentan un informe que literalmente indica:
>
> "En cumplimiento de lo dispuesto en las sesiones N° CJ-030-2016 del 30 de agosto, artículo I y la CJ-031-2016, del 06 de setiembre del año en curso, artículo XLV, de éste órgano colegiado, relativo a la propuesta presentada por la Dirección de Gestión Humana, de realizar un ejercicio controlado del sistema integrado de evaluación del desempeño por competencias en todas sus etapas, con la participación de la judicatura, en particular en los despachos judiciales: Juzgado Contravencional y Juzgado Penal Juvenil del Circuito Judicial de Cartago, Juzgado de Pensiones Alimentarias del I Circuito Judicial de San José y del I Circuito Judicial de Cartago, Tribunal de Juicio (materia penal) y personas trabajadoras del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, mismo que iniciaría en el mes de octubre del 2016 a diciembre del 2017, se procede a remitir el primer informe de avance.
>
> El objetivo de dicho ejercicio es probar en condiciones controladas los conceptos que soportan el proceso diseñado de manera teórica del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño por Competencias (SIED) en un horizonte de tiempo real (un año), en cada una de sus etapas, con puestos de la Judicatura, considerando la movilización de personal, a fin de identificar ajustes legales, técnicos y operativos, para su implementación a nivel institucional. De manera que se fortalezca el desarrollo eficaz y periódico del planeamiento, organización, coordinación y cumplimiento de los procesos de evaluación de desempeño en el Poder Judicial como una de las principales herramientas para medir y retroalimentar el sistema organizacional, en función de los objetivos estratégicos que se tienen como institución.
>
> La realización del ejercicio controlado, está sujeto a un cronograma oficial de trabajo, que orienta las acciones a realizar conforme a la naturaleza de cada una de las etapas establecidas, los recursos disponibles y las condiciones institucionales.
>
> Previo a exponer el detalle del avance alcanzado es importante retomar que el Sistema Integral de Evaluación del Desempeño evalúa el "talento" el cual define como una función de Rendimiento (indicadores para medir el cumplimiento de objetivos individuales),

Competencias específicas y Compromiso (competencias genéricas) de la persona colaboradora para con la institución, bajo una visión de que la presencia en niveles de excelencia de cada uno de estos factores es lo que asegura resultados superiores.

El marco metodológico de este sistema, comprende la realización de cuatro etapas, planeación, ejecución, realimentación y entrega de resultados y las cuales se detallan brevemente en la siguiente imagen.

Para efectos del cumplimiento del ejercicio controlado, se definió un periodo de tiempo para cada una de las etapas, de manera que:

La primera etapa denominada planeación se realizó de octubre del 2016 a marzo del 2017 , la segunda que corresponde a la ejecución se desarrolla desde abril a diciembre del 2017 así como la realimentación que se lleva a cabo en el mismo periodo; y por último la entrega de resultados establecida para el primer trimestre del 2018.

DESCRIPCIÓN DEL AVANCE

Como parte del avance que se ha alcanzado a la fecha en la etapa de planeación, se impartió a los participantes del Ejercicio Controlado, el Taller 1: Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (SIED), con el objetivo general de facilitar su comprensión desde una perspectiva sistémica, que contribuya al desarrollo de actitudes que favorezcan una participación activa y corresponsable de las personas involucradas en el ejercicio.

Y como objetivos específicos los siguientes:

· Explicar el enfoque de gestión de personas por competencias y su relación con el SIED

· Detallar el modelo conceptual – procedimental que sustenta el sistema integrado de evaluación del desempeño

· Promover el reconocimiento de la importancia y los beneficios asociados a la implementación del SIED en el Poder Judicial, tanto a nivel institucional, como para la gestión interna de cada oficina y el desarrollo de las personas y los equipos de trabajo

· Exponer el rol de cada actor dentro del proceso de evaluación en cada una de sus etapas

· Brindar herramientas a las personas participantes que les permita participar de manera activa y corresponsable en el sistema de evaluación

· Informar sobre el cronograma de trabajo y su alcance en torno a la implementación del SIED – periodo de evaluación 2017 – en todas sus etapas, incluyendo las actividades de soporte establecidas para este propósito

Los talleres de sensibilización, permitieron realizar la inducción del proceso y metodologías a los participantes y como experiencia aprendida del plan piloto desarrollado anteriormente, se dispuso que la cantidad de horas apropiadas fuera de ocho horas divididos en dos audiencias y considerando que no sea afectado el servicio, se dividieron los participantes en grupos de atención, en este sentido se ejecutaron los siguientes días:

Despacho Judicial

Taller realizado

Juzgado de Pensiones Alimentarias de San José

04 de octubre (I grupo)

11 de octubre (I grupo)

12 de octubre (II grupo)

14 de diciembre

Juzgado Penal Juvenil de Cartago

20 de octubre (grupo 1 primer audiencia y grupo II segunda audiencia)

21 de octubre (grupo 1 primer audiencia y grupo II segunda audiencia)

01 y 02 de diciembre

Juzgado de Pensiones Alimentarias de Cartago

Juzgado Contravencional de Cartago

Tribunal de Juicio de Alajuela

25 de octubre (por incluirse solamente los trabajadores de la materia penal se abordó el taller todo el día para un solo grupo)

14 de diciembre

09 y 10 de febrero se dio el taller a las personas que se incorporaron en el ejercicio.

Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

19 de octubre (grupo 1, primer audiencia)

19 de octubre (grupo 2, segunda audiencia)

07, 14 y 16 diciembre

Se coordinó con la Secretaria Técnica de Ética y Valores, con respecto a la determinación de las competencias genéricas o estratégicas a considerar dentro del ejercicio.

Además se efectuó la presentación del Sistema de Soporte Informático para la evaluación del desempeño a las personas evaluadoras. Dicho Sistema se encuentra en un 91% de avance, por lo que como habíamos informado anteriormente, se harán pruebas en los módulos que se encuentran finalizados. Es así que, además de generar experiencia en la metodología de la evaluación del desempeño, los participantes tienen la oportunidad de entrar en contacto con la plataforma informática, para cualquier mejora al respecto.

Esto también permitió que las áreas evaluadoras pudieran incluir en el sistema informático los indicadores de rendimiento que van a ser evaluados y que realizaran la notificación a cada persona participante del plan de evaluación del cual son objeto durante el 2017.

Asimismo, se realizó el Taller 2: ¿Cómo evaluar y realimentar el desempeño?, con el propósito de brindar a las personas evaluadoras herramientas que les permitan estar facultadas para implementar la evaluación de sus colaboradores de manera efectiva.

Durante esta etapa hemos realizado visitas brindando una atención personalizada a cada oficina participante, con el fin de aclarar las dudas con respecto a la metodología y el uso del sistema informático.

Para su conocimiento se muestra el cronograma de trabajo definido para la implementación del Ejercicio Controlado:

A continuación, se presentan, algunos datos y gráficas que detallan de mejor manera la conformación de las personas que están participando como evaluadas; como preparación previa y necesaria a la ejecución del ejercicio controlado:

DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN DEL ÁMBITO JURISDICCIONAL

· Cantidad de personas participantes por oficina:

Se impartió el taller a 122 personas distribuidas en seis oficinas judiciales entre ellas el Tribunal Penal de Juicio de Alajuela, Juzgado de Pensiones Alimentarias de Cartago, Juzgado Contravencional de Cartago, Juzgado Penal Juvenil de Cartago, Juzgado de Pensiones Alimentarias de San José, además del Centro de Apoyo Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

Sin embargo, hubo cambios debido a que el Centro de Apoyo redujo la cantidad de personas que participarían en el ejercicio y el Tribunal de Alajuela solicitó que se incorporara a todas las funcionarias y los funcionarios del despacho, por lo que en el ejercicio controlado están participando 91 personas, del ámbito jurisdiccional.

Fuente: Lista actualizada de participantes ejercicio 2017. Subproceso de Gestión del Desempeño

· Cantidad de personas participantes por clase de puesto

Destacan entre las personas participantes ocupantes de puestos con clasificaciones acorde a la naturaleza de los despachos judiciales. La mayor cantidad de personas participantes sensibilizadas ocupan puestos clasificados como Técnico Judicial 1, para un total de 34 participantes de los 91 que han recibido la capacitación.

Fuente: SIGA Sistema Integral de Gestión Administrativa

· Cantidad de personas participantes por género

Como se observa en el siguiente gráfico, 66 de las personas participantes son mujeres lo que representa un 73% del total de participantes y 25 hombres para un 27%.

RESULTADOS DE PERCEPCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN TALLERES DE PERSONAS EVALUADAS

Como se había indicado en el informe JP-GD-547-2016, se diseñaron y aplicaron herramientas para determinar la percepción de los participantes, así como mejoras que se identifiquen para realizar ajustes en la futura implementación institucional, al respecto se tuvieron los siguientes resultados.

Fuente: Encuesta aplicada

Se observa que a pesar que la mayoría no refirió ninguna observación, resulta de interés destacar que en algunos participantes solicitaron como mejoras; profundizar en el tema de la autoevaluación del desempeño; técnicas para combatir el miedo y ejemplificar el procedimiento de evaluación para cada puesto.

Ahora bien, ante la pregunta sobre qué temas deberían de abordarse con mayor profundidad, los participantes solicitaron el tema de indicadores de rendimiento; la elaboración del registro de evidencias y la capacitación para sus jefaturas.

Fuente: Encuesta aplicada

ACTIVIDADES EN PROCESO

De conformidad con la programación de actividades se dio inicio a partir del 01 de abril a la etapa de ejecución y que finalizará en noviembre 2017, la cual implica entre otras actividades como:

Ø Capacitación en el uso del sistema de soporte informático del SIED en la que se les enseñará a los responsables de ejecutar la evaluación del desempeño, con el primer seguimiento.

Ø Capacitación en cuanto a la implementación del proceso de Seguimiento y Plan de Mejora, dirigida a las personas evaluadoras.

Ø Acompañamiento a las personas participantes del ejercicio mediante visitas y atención de consultas con el fin de brindar orientación sobre el proceso.

Ø Sesión de evaluación de ejercicio controlado, la cual es fundamental para determinar los ajustes que deberán realizarse en la metodología y en el sistema de soporte informático, de acuerdo con la experiencia vivida durante el proceso.

Todas las anteriores, están programas para concluirse en los meses establecidos.

Análisis FODA

Fortalezas

Asignación de un equipo interdisciplinario que lidera el desarrollo del proyecto

Disposición para participar por parte de los diferentes ámbitos, en los diferentes ejercicios controlados realizados

Experiencias previas en relación con la gestión de la evaluación del desempeño en la institución, así como a nivel externo

Aprobación y vigencia del reglamento interno del sistema integrado de evaluación del desempeño (SIED)

Oportunidades

Impulso de la Presidencia de la Corte al proyecto

Apoyo de los Órganos rectores del SIED

Obstáculo

Demanda

Estrategia

Debilidades

Cultura institucional

Movilizar a la población judicial de su zona de confort

- Divulgación de campaña informativa

- Desarrollo de talleres

- Acompañamiento

Mitigar la desconfianza manifestada en la capacidad/ transparencia para evaluar y/o asumir los resultados por parte de las personas evaluadoras y las personas sujetas de evaluación

- Exploración y recomendación de soluciones alternativas (testigos, grabación, actas…)

Estructura

Estructuras funcionales que limitan la ejecución de la evaluación

- Revisión estructural

Estructuras funcionales que limitan la ejecución de la evaluación

- Apoyo de la Dirección de Planificación

Proceso integrador

Sinergia entre entes técnicos: Planificación, Gestión Humana, Tecnología, Ámbitos

- Acuerdos emitidos por Órganos Superiores

Reclamo a la independencia de los ámbitos

- Comunicación emitida por Órganos Rectores

Proceso paulatino

Tamaño de la población vs. Capacidad

- Abordaje en cascada de la población judicial

Amenazas

Presión mediática

SOLICITUDES:

Enviar una solicitud al Centro de Apoyo o la Presidencia, para que se retome su participación, considerando que debe plantearse el procedimiento para jueces unipersonales y jueces coordinadores, en coordinación con la Dirección de Gestión Humana.

Considerando que tanto la materia laboral como civil, están en proceso de reforma, las poblaciones que podrían incorporarse en el 2018, que cuentan con indicadores de rendimiento, serían los Juzgados de Pensiones Alimentarias, Violencia Doméstica, Tránsito y Contravencional de Cartago y San Carlos y los Juzgados de Cobro de San José, Guadalupe y Cartago.

Remitir una petición a los Magistrados de las Comisiones Jurisdiccionales, de las materias referidas para presentarles el proyecto y solicitar su próxima incorporación, con el propósito de incorporar a los involucrados con debida antelación.

-0-

Por su parte la integrante Damaris Vargas, manifiesta su preocupación en el sentido de que al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional se le otorgó por medio de acuerdo de este Consejo la responsabilidad de evaluar a las personas juzgadoras de despachos unipersonales y a las que ocupan coordinaciones de despachos, tratándose de una población compleja, sin que se tenga la estructura para ello. Estima que se debe de valorar el tema con el propósito de que se tomen decisiones válidas para que se pueda arrancar con ese proceso.

-0-

Analizando lo anterior, procede tomar nota del informe rendido y conforme se solicita por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño, se considera procedente hacer una atenta instancia a la Presidencia de la Corte para que se retome la participación del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional en el proceso de evaluación del desempeño que debe ejecutarse para las juezas y jueces de los despachos unipersonales y los que ostentan funciones de coordinación. Asimismo, con el propósito de contar con mayor claridad en lo referente a la determinación de los indicadores cualitativos y cuantitativos, se considera importante solicitar a la Dirección de Planificación que en coordinación con el Subproceso de Gestión del Desempeño, realicen una explicación sobre ese tema a este Consejo. Además, se considera atendible la solicitud que se hace para solicitar la participación de las Comisiones Jurisdiccionales en este proceso. Una vez que se cuente con dicha explicación, este Órgano continuará con el análisis del tema.

Por otra parte, relativo a la propuesta que hace el Subproceso de Evaluación del Desempeño para que se incorpore en la evaluación para el año 2018 a los Juzgados de Pensiones Alimentarias, Violencia Doméstica, Tránsito y Contravencional de Cartago y San Carlos y los Juzgados de Cobro de San José, Guadalupe y Cartago, plantea la integrante Damaris Vargas Vásquez se valore la incorporación de despachos agrarios, entre ellos el Juzgado Agrario de Cartago, el cual ya fue rediseñado por la Dirección de Planificación y trabaja con indicadores de desempeño desde hace mucho tiempo, por lo que podría servir de modelo de evaluación integral de desempeño para la Jurisdicción Agraria en caso de que

el equipo de trabajo esté anuente. De igual forma, muestra su preocupación por lo indicado en el informe en el sentido de que, por un acuerdo de este Consejo, corresponde al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramientos de la Función Jurisdiccional hacer las evaluaciones de las personas juzgadoras unipersonales y coordinadoras y en su criterio, no cuenta con la estructura funcional necesaria para ello, aunado a la necesidad de que continúen como plan piloto del sistema integrado de evaluación de desempeño, para que se introduzcan en esta cultura de control para que pueda a su vez hacer las evaluaciones encomendadas de manera eficaz y eficiente. El compromiso según los acuerdos del Consejo de la Judicatura es que la evaluación se haga por oleadas de forma tal que en 5 años debe estar cubierta toda la población jurisdiccional, iniciando con planes piloto, continuando con ejercicios controlados y culminando con el desempeño real de los tribunales en cumplimiento del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño que entró en vigencia desde 2015.

Finalmente agrega la jueza Vargas que de la "Propuesta de Plan de Gobierno Judicial" planteada por el Magistrado Carlos Chinchilla Sandí a Corte Plena con ocasión de su candidatura, se desprende su compromiso por priorizar siete ejes transversales: el segundo de ellos se denomina "Justicia Pronta y Cumplida" y dentro de ésta se incluyó el 2.3. "Gestión de Despachos Judiciales" y en éste, el "Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño". Por ende, en su criterio, este Consejo de la Judicatura se encuentra en la obligación de coadyuvar en el cumplimiento de los objetivos de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, de modo que tengamos en el corto plazo un sistema en ejecución de evaluación integral de desempeño. Lo anterior, al ser coherente con el Plan Estratégico Institucional y el Reglamento del Sistema de Evaluación Integral del Desempeño.

SE ACORDÓ: 1) Tomar nota del informe. 2) Hacer una atenta instancia a la Presidencia de la Corte y al Despacho de la Presidencia para que se retome la participación del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional en el proceso integral de evaluación del desempeño, al tener que ocuparse dicha oficina de la evaluación de los jueces y juezas de los despachos unipersonales y los que ostentan funciones de coordinación. Además, tomar las previsiones para que esa oficina tenga la estructura organizacional y funcional necesaria a fin de que asuma ese proceso.3) Solicitar a la Dirección de Planificación que en coordinación con el Subproceso de Gestión del Desempeño, hagan una presentación a este Consejo respecto del tema de los indicadores cualitativos y cuantitativos en el sector Judicatura, así

como la metodología utilizada en el proceso de construcción de éstos.4) Acoger la solicitud para que las poblaciones que se incorporen en la evaluación para el año 2018, sean los Juzgados de Pensiones Alimentarias, Violencia Doméstica, Tránsito y Contravencional de Cartago y San Carlos y los Juzgados de Cobro de San José, Guadalupe y Cartago, así como el Juzgado Agrario de Cartago, sin perjuicio de que una vez que se cuente con la información de la Dirección de Planificación, se puedan incorporar otros despachos judiciales. Comunicar este acuerdo a los citados despachos para su conocimiento.5) Continuar con el análisis del tema una vez que se cuente con la información que brinde la Dirección de Planificación.6.) Hacer una atenta instancia a las Comisiones Jurisdiccionales a efecto de presentarles el sistema y solicitarles su incorporación al proceso de seguimiento.

-0-

Procede tomar nota de la exposición realizada por la Dirección de Gestión Humana y reiterar a la Presidencia de la Corte y al Despacho de la Presidencia, que se defina lo dispuesto por este Consejo en las sesiones CJ-04-16 y CJ-021-17 celebradas el 22 de enero de 2016 y 06 de junio de 2016, artículos I y XI, respectivamente, para que la evaluación de las y los jueces coordinadores y los que se destacan en despachos unipersonales, se realice por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional para lo cual ha de dotarse de la estructura organizacional y funcional necesaria a fin de que ese despacho asuma el proceso. Asimismo, solicitar al Consejo Superior qué a través de una circular, haga del conocimiento de todos los despachos judiciales del país, los acuerdos adoptados por este Órgano y que corresponden a las sesiones CJ-04-16 y CJ-021-17 celebradas el 22 de enero de 2016 y 06 de junio de 2016, artículos I y XI ya mencionados. Asimismo, hacer este acuerdo del conocimiento de los Consejos de Administración.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota de la presentación y los informes presentados. **2)** Reiterar a la Presidencia de la Corte y al Despacho de la Presidencia, que se defina lo dispuesto por este Consejo en las sesiones CJ-04-16 y CJ-021-17 celebradas el 22 de enero de 2016 y 06 de junio de 2016, artículos I y XI, respectivamente, para que la evaluación de las y los jueces coordinadores y los que se ubican en despachos unipersonales, se realice por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional para lo cual ha de dotarse de la estructura organizacional y funcional necesaria. **3)** Solicitar al Consejo Superior qué a través de una circular, haga del conocimiento de todos los despachos judiciales del país, los acuerdos adoptados por este Órgano y que corresponden a las sesiones CJ-04-16 y

CJ-021-17 celebradas el 22 de enero de 2016 y 06 de junio de 2016, artículos I y XI. **4)** Hacer este acuerdo del conocimiento de los Consejos de Administración.

ARTÍCULO II

Aprobación del acta No. CJ-007-17 celebrada el 20 de febrero de 2018.

ARTÍCULO III

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, remite las siguientes propuestas de modificaciones de promedios:

1) **ISABEL VILLEGAS CASCANTE, CED. 0107120775**

EXPERIENCIA:

Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	23/02/2016	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 4 días	Jueza

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	85.0791	87.0902

2) **INGRID PALACIOS MONTERO, CED. 0108280361**

EXPERIENCIA:

Juez 3 Notarial

Fecha última calificación:	04/08/2015	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	9 meses y 24 días	Jueza

Juez 4 Notarial

Fecha última calificación:	04/08/2015	
Fecha corte actual:	27/02/2018	

Tiempo laborado tipo A:	4 meses y 6 día	Como: Jueza 4
Tiempo laborado tipo B:	5 meses y 18 días	Como: Jueza 3

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Notarial	96.8933	97.7100
Juez 4 Notarial	94.8337	95.8254

3) CHRIS ALEJANDRA TORUÑO GRANADOS, CED. 0110070218

EXPERIENCIA:

Juez 2 Ejecución de la Pena

Fecha última calificación:	05/07/2015	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo C:	2 años, 6 meses y 28 días	Abogada del Ministerio de Justicia y Paz

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 2 Ejecución de la Pena	76.7025	77.9914

4) ANDRES OLSEN VILLEGAS, CED. 0110760263

EXPERIENCIA:

Juez 2 Ejecución de la Pena

Fecha última calificación:	16/02/2016	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 4 días	Juez y Fiscal
Tiempo laborado tipo B:	7 días	Fiscal Auxiliar

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 2 Ejecución de la Pena	83.9177	85.9419

5) CESAR MONGE VALLEJOS, CED. 0110840609

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado

Curso Básico en Discapacidad	19-20/09/2017	16 HRS	Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad
Total de Horas		**16**	

Nota: Se contactó a la entidad capacitadora, para averiguar el contenido del curso en mención; a lo indicaron que este hace referencia a los alcances de la Ley para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad (Ley 9379), así como de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Ley 7600).

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	81.4712	81.5112
Juez 3 Familia	81.4712	81.5112

6) LUIS FERNANDO JACOBO PORTUGUEZ, CED. 0111080059

EXPERIENCIA:

Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	18/08/2015	Puesto
Fecha corte actual:	28/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 4 meses y 8 días	Juez

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	80.0113	82.3669

7) ALLAN ROBERTO ESPINOZA MARTINEZ, CED. 0111930840

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado
Reforma Procesal Laboral-Personal Juzgador	10-14/07/2017	64 HRS	Escuela Judicial
Total de Horas		**64**	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	73.8403	73.9453
Juez 3 Laboral	79.8402	79.9452

8) JOSE MANUEL CHAVES REDONDO, CED. 0111940765

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado
Reforma Procesal Civil: Derecho Procesal y Sustantivo para Personas Juzgadoras	22/01/2018 – 01/02/2018	72 HRS	Escuela Judicial
Total de Horas		**72**	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE JUEZ 3 CIVIL A JUEZ 1 GENERICO

Nota anterior	95
Nota propuesta	100

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	91.0772	91.3672
Juez 3 Civil	77.1077	77.1477

9) VIVIAN MONGE HERRERA, CED. 0112090082

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	09/02/2016	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 7 meses y 24 días	Juez

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	78.1930	79.8430

10) CHRISTIAN ALVAREZ CAMPOS, CED. 0112340654

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	08/07/2015	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	1 mes y 6 días	Fiscal
Tiempo laborado tipo B:	2 años, 6 meses y 13 días	Fiscal Auxiliar

CONVALIDACIÓN NOTA DE EXAMEN: DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA PENAL

Nota anterior	85
Nota propuesta	95

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA PENAL

Nota anterior	90
Nota propuesta	100

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	73.8268	83.6176

11) DERICK SEBASTIAN VARGAS BUSTAMANTE, CED. 0112840751

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	17/11/2015	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 21 días	Juez

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA PENAL

Nota anterior	85
Nota propuesta	95

CONVALIDACIÓN NOTA DE EXAMEN: DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA PENAL

Nota anterior	87
Nota propuesta	100

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	11/02/2016	
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 10 días	Juez

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	76.7547	78.8964
Juez 1 Penal	76.7547	89.1464
Juez 3 Penal	87.2631	89.2075

12) EUNICE VILLALOBOS JIMENEZ, CED. 0113200306

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico y Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	23/02/2016	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 9 días	Juez

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	80.7536	82.6953
Juez 3 Laboral	78.6791	80.6208

13) JOSE FRANCISCO AZOFEIFA BARRAN, CED. 0113480715

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	24/02/2015	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 3 meses	Juez

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	76.7603	79.0103

14) FELICIA QUESADA ZUÑIGA, CED. 0204950649

EXPERIENCIA:

Juez 4 Familia

Fecha última calificación:	17/08/2012	
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo B:	5 años, 6 meses y 10 días	Como: Juez 3

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Familia	80.7455	86.2733

15) FRANZ LONEY CASTRO SOLIS, CED. 0205750224

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	14/07/2015	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 7 meses y 11 días	Juez

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	82.9660	85.5798

16) CARLOS ESTEBAN SANCHO ARAYA, CED. 0206200978

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	23/06/2015	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 4 meses y 18 días	Juez

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado
Reforma Procesal Civil: Derecho Procesal y Sustantivo para Personas Juzgadoras	13-23/03/2017	72 HRS	Escuela Judicial
Total de Horas		**72**	

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado

El Fideicomiso	11/08/2012	8 HRS	Colegios de Abogados y Abogadas
Contratación Mercantil: Nuevas Tendencias	25-27/09/2012	12 HRS	Colegios de Abogados y Abogadas
Reforma Procesal Civil: La Capacitación Judicial como Herramienta para el Cambio	21-23/11/2017	24 HRS	Escuela Judicial
Total de Horas		**44**	

POSGRADO:
Maestría Profesional en Derecho. Universidad de la Ciencias y el Arte.

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	70.6893	76.5427
Juez 3 Civil	70.6893	76.5427

17) JOSELYN IVANIA VILLEGAS ARAYA, CED. 0206720153

POSGRADO:
Maestría Profesional en Derecho Penal. Universidad Latina de Costa Rica.

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	85.2531	86.2531
Juez 3 Penal	85.2531	86.2531

Nota: Se le reconoce únicamente un punto de maestría por cuanto tiene dos puntos de especialidad.

18) JOSE ALBERT MOLINA ARAYA, CED. 0206740715

PROMEDIO ACADEMICO

Nota anterior	75.1250
Nota propuesta	93.5625

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	84.5025	84.8713
Juez 3 Penal	84.5025	84.8713

19) SERGIO DANIEL CASTILLO QUESADA, CED. 0304200669

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	08/02/2015	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	16 días	Juez
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 10 meses y 8 días	Fiscal Auxiliar

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	73.3988	74.6803

20) ARNOLDO SAMUDIO SAMUDIO, CED. 0602740897

EXPERIENCIA:

Juez 1 Laboral

Fecha última calificación:	20/08/2013	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 6 meses y 6 días	Juez
Tiempo efectivo reconocido:	4 años y 5 días	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	13/09/2013	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 5 meses y 24 días	Juez
Tiempo efectivo reconocido:	4 años, 1 mes y 6 días	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	05/11/2013	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 3 meses y 20 días	Juez
Tiempo efectivo reconocido:	2 años, 4 meses y 26 días	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 1 y Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	20/08/2013	Puesto

Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 6 meses y 6 días	Juez
Tiempo efectivo reconocido:	2 años, 7 mes y 12 días	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	20/03/2012	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	6 años y 5 días	Juez
Tiempo efectivo reconocido:	4 años y 12 días	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	29/02/2012	
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	8 meses y 13 días	Como: Juez 4
Tiempo laborado tipo B:	5 años, 3 meses y 14 días	Como: Juez 3

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	77.1250	81.1375
Juez 1 Genérico	72.5388	76.6375
Juez 1 Penal	85.4819	87.8875
Juez 1 Civil	75.5208	78.1375
Juez 3 Civil	75.5208	78.1375
Juez 3 Penal	85.4819	87.8875
Juez 3 Laboral	77.1041	81.1375
Juez 4 Penal	72.7285	79.0716

21) FERNANDO RAMIREZ SERRANO, CED. 0701780607

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	26/01/2016	Puesto
Fecha corte actual:	27/02/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 1 día	Juez

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	85.3166	87.4027
Juez 3 Penal	85.3166	87.4027

SE ACORDÓ: Aprobar las anteriores modificaciones de promedios y ordenar su incorporación en el respectivo escalafón. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO IV

La Dra. Jenny Quirós Camacho y la Lcda. Ileana Guillen Rodríguez, en correo electrónico del 21 de febrero del año en curso, informan sobre la calificación de las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-06-17 Juez (a) 3 Penal, CJ-25-2017 Juez(a) 4 Penal y CJ-01-2017 Juez (a) 1 Civil:

#	Identificación	Nombre Completo	Nota de entrevista	Observaciones
1	0206440977	RAMIREZ HIDALGO IVANNIA	**100**	CJ-06-17 Juez (a) 3 Penal
2	0111520106	NAVARRO ZAMORA ZARY CECILIA	**NSP**	CJ-01-2017 Juez(a) 1 Civil
3	0503450233	JIMENEZ ALVARADO YEIMY	**100**	CJ-01-2017 Juez(a) 1 Civil
4	0205730172	CASTRO LEON JEFFERSON	**NSP**	CJ-06-17 Juez (a) 3 Penal
5	0110760378	DANIEL CONTRERAS GONZALEZ	**95**	CJ-06-17 Juez (a) 3 Penal
6	0110520677	JUAN PABLO GARCIA QUESADA	**100**	CJ-06-17 Juez (a) 3 Penal
7	0106460569	HENRY SEGURA HERNANDEZ	**95**	CJ-25-2017 Juez(a) 4 Penal

-0-

Por su parte el señor Jefferson Castro León mediante correo electrónico:

> "Aprovecho el presente correo para saludarle, y desearlo lo mejor, y a la vez solicitar su ayuda en lo siguiente: el lunes 12 de febrero tuve la entrevista con el consejo de la judicatura por el proceso que estoy realizando de juez 4 penal. Según me indicó usted mismo vía

telefónica, obtuve un 100. En razón de ello, le solicito, por favor, se me asigne esa nota para el proceso que también estoy realizando de juez 3 penal, en el cual tengo entrevista señalada para el próximo miércoles 21 de febrero…"

-0-

Analizados los resultados anteriores procede trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los efectos correspondientes.

SE ACORDÓ: ***1)*** Tomar nota de los resultados de las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-06-17 Juez (a) 3 Penal, CJ-25-2017 Juez(a) 4 Penal y CJ-01-2017 Juez (a) 1 Civil y trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para lo de su cargo. ***2)*** Tomar nota de lo indicado por el señor Jefferson Castro León. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO V

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial solicita se ordene la publicación del concurso CJ-13-2018 para juez y jueza 1 genérico FIAJ, para completar los 17 cupos que se requieren para iniciar con la X y XI promociones del programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ).

-0-

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de Carrera Judicial, procede ordenar la publicación de un nuevo concurso correspondiente a la categoría de juez (a) 1 genérico FIAJ.

SE ACORDÓ: Ordenar la publicación del concurso juez y jueza 1 Genérico FIAJ.

ARTÍCULO VI

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que este Consejo en la sesión CJ-49-17 celebrada el 12 de diciembre de 2017, aprobó propuestas de nombramientos para listas de jueces y juezas suplentes, siendo que por una falla en el sistema electrónico no se envió en forma exitosa el comunicado a todas las personas que se inscribieron en el concurso. Por este motivo se recibió la siguiente solicitud de reconsideración:

La señora Ayleen Yanela Matamoros Durán, mediante correo electrónico de fecha 24 de febrero, indica:

> "El día de hoy y por casualidad me entero de que ya enviaron la pre nómina de las listas de jueces suplentes del concurso CSJ - 01-2017 y CSJ-02-2017, de la cual nunca recibí comunicación alguna a pesar de que tengo señalados dos correos electrónicos como medios de notificación, concurso en el cual participé y del cual adjunto comprobante de participación respectivo.
>
> En razón de lo anterior le solicito lo siguiente:
>
> 1- Se me indiqué las razones por las cuales no fui incluida en ninguna de las listas de suplentes en las cuales inscribí mi participación en el concurso CSJ - 01-2017 y CSJ-02-2017 y las razones por las cuales no fui comunicada para poder hacer la gestión correspondiente de inclusión.
>
> 2- Le solicito que me incluya como suplente en los Juzgados en los cuales solicité mi inclusión, de mayor interés solicito se me incluya en el siguiente orden de prioridad: 1- Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de la Unión, 2- Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica de Escazú y/o 3- Juzgados de Pensione Alimentarias de Cartago."

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que la señora Matamoros Durán, se encuentra nombrada en las listas de suplentes del Juzgado de Pensiones Alimentarias II Circuito Judicial San José, Juzgado Pensiones Alimentarias III Circuito Judicial San José, Juzgado Pensiones y Violencia Doméstica San Joaquín de Flores. Además, participó para las listas del Juzgado Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de la Unión y Juzgado Pensiones Alimentarias de Cartago, de los cuales hay espacio en lista principal. A estos efectos se indica que el Consejo Superior realizó los nombramientos en la sesión No. 06-18 celebrada el 23 de enero de 2018, artículo CVII

-0-

De acuerdo con lo informado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la señora Matamoros Durán ya cuenta con tres nombramientos como jueza suplente, a saber, en Juzgado de Pensiones Alimentarias del II

Circuito Judicial San José, Juzgado Pensiones Alimentarias III Circuito Judicial San José y Juzgado Pensiones y Violencia Doméstica de San Joaquín de Flores, de ahí que con el propósito de no afectar el servicio, en el sentido de que las personas que figuren en las listas de suplentes efectivamente puedan tener disponibilidad para atender a los llamados, es que se considera procedente acoger parcialmente la solicitud de la petente y proponer al Consejo Superior se le nombre en el Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de la Unión.

SE ACORDÓ: Acoger parcialmente la solicitud de la señora Ayleen Yanela Matamoros Durán y proponerla como jueza suplente en la lista principal del Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de la Unión **2)** Remitir al Consejo Superior la propuesta de nombramiento.

ARTÍCULO VII

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa sobre el promedio de elegibilidad de la participante del concurso CJ-06-2017 de Juez y jueza 3 Penal, quien ya se encuentra elegible y participó para mejorar su nota:

CJ-06-17 JUEZ(A) 3 PENAL

	Cédula	Nombre	Promedio Propuesto	Promedio Actual
1	0602460219	MARITZA ARIAS MORALES	74.4878	70.1580

Lo anterior en atención a lo dispuesto por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-24-15, artículo IX, celebrada el 30 de junio de 2015, en virtud que los participantes, han cumplido con la totalidad de las fases.

-0-

Procede tomar nota del informe de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, y dar por concluida la participación de la persona oferente indicada anteriormente, dentro del concurso CJ-06-2017 de acuerdo con lo dispuesto por este Consejo en la sesión CJ-24-15 del 30 de junio de 2015, ordenar la modificación de los promedios en la lista de elegibles respectiva, según corresponda.

SE ACORDÓ: Tomar nota y ordenar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la incorporación en el escalafón de elegibles para el cargo de Juez 3 Penal.

ARTÍCULO VIII

El señor Luis Guillermo Rivas Loáiciga y la señora Damaris Vargas Vásquez en correo electrónico del 27 de febrero del año en curso, informan sobre la calificación de las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-19-17 juez (a) 3 Familia y CJ-26-17 Juez (a) 1 Civil:

#	CEDULA	NOMBRE	NOTA	OBSERVACIONES
1	0111200584	Yanela Álvarez Rojas	100	CJ-19-17 Juez y Jueza 3 Familia
2	0701580173	Andreína Aviles Mayorga	100	CJ-19-17 Juez y Jueza 3 Familia
3	0206880851	Sofía Céspedes Oviedo	90	CJ-19-17 Juez y Jueza 3 Familia
4	0206740961	Kellen Maroto Solano	100	CJ-19-17 Juez y Jueza 3 Familia
5	0112870463	Andreína Jiménez Castillo	100	CJ-19-17 Juez y Jueza 3 Familia
6	0110300521	Karla Rojas Castro	95	CJ-19-17 Juez y Jueza 3 Familia
7	0205760120	Carlos Miguel García Araya	90	CJ-19-17 Juez y Jueza 3 Familia
8	0303250583	Randall Gómez Chacón	95	CJ-19-17 Juez y Jueza 3 Familia
9	0109170706	Maraya Bogantes Arce	90	CJ-19-17 Juez y Jueza 3 Familia
10	0108620692	Jéssica Hernández Barrantes	95	CJ-19-17 Juez y Jueza 3 Familia
11	0107010266	Carlos Báez Astúa	90	CJ-26-17 Juez y jueza 1 civil

Analizados los resultados anteriores procede trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los efectos correspondientes.

SE ACORDÓ: Tomar nota de los resultados de las entrevistas correspondientes a los concursos -19-17 juez (a) 3 Familia y CJ-26-17 Juez (a) 1 Civil, trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para lo de su cargo. ***Ejecútese.***

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.