

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA  
SESIÓN CJ-005-2022**

Sesión ordinaria virtual celebrada el jueves 03 de febrero de dos mil veintidós con la participación del señor magistrado Orlando Aguirre Gómez, quien preside, Lic. Gary Amador Badilla, Dr. Juan Carlos Segura Solís, Dra. Jessica Jiménez Ramirez, Licda. Siria Carmona Castro, y la colaboración de las máster Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

**ARTÍCULO I**

Aprobación del acta CJ-004-2022 celebrada el 27 de enero de 2022.

**ARTÍCULO II**

De conformidad con la guía de evaluación, aprobada por este Consejo en la sesión CJ-08-97 del 29 de abril de 1997, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, remite las siguientes propuestas de modificaciones de promedios:

**EXPERIENCIA:** De conformidad con el artículo 38 del Reglamento de Carrera Judicial, se realiza el reconocimiento cada 2 años. Se otorgará 1 punto por año para la experiencia tipo A, 0.67 puntos por año para el tipo B y 0.5 puntos por año para el tipo C, para el grado I y 1.5 puntos por año para la experiencia tipo A, 1 punto por año para el tipo B y 0.75 puntos por año para el tipo C, para el grado II.

**1) MARISOL SALAS FALLAS, CED. 0109410815**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 3 Conciliador, Juez 3 Contencioso Administrativo, Juez 3 Contencioso con Énfasis en Conciliación.**

Fecha última calificación:	23/11/2010	Puesto	<b>Porcentaje efectivo por reconocer</b>
Fecha corte actual:	20/01/2022		
Tiempo laborado tipo A:	11 años y 2 meses	Jueza	<b>5.0444%</b>
Tiempo efectivo reconocido:	5 años y 16 días		

**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 3 Conciliador	89.6764	94.7208
Juez 3 Contencioso Administrativo	89.6764	94.7208
Juez 3 Contencioso con Énfasis en Conciliación	89.6764	94.7208

**2) MARICRUZ BARRANTES CORDOBA, CED. 0205500628**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 Laboral, Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	29/01/2020	Puesto	<b>Porcentaje efectivo por reconocer</b>
Fecha corte actual:	03/02/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años	Jueza	<b>1.5611%</b>
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 6 meses y 22 días		

**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	88.2902	89.8513
Juez 1 Genérico	87.5402	89.1013

**3) NATALIA VERONICA RAMIREZ ANDERSON, CED. 0304100448**

**REAJUSTE DE EXPERIENCIA:**

**Juez 1 Genérico, Juez 2 Ejecución de la Pena**

Fecha última calificación:	03/06/2021	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Tiempo laborado tipo C:	2 años, 10 meses y 8 días	Profesional en Derecho SINAC	<b>1.4278%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	75.4963	76.9241
Juez 2 Ejecución de la Pena	79.0213	80.4491

**4) MARIA JOSE HERRERA CORRALES, CED. 0115240632**

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 Familia**

Fecha última calificación:	28/02/2018	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	03/02/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 meses y 12 días	Juez	<b>2.1167%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	84.0425	86.1592

#### 5) **NATHALIE ARIANA MIRANDA MARCHENA, CED. 0113310232**

##### **EXPERIENCIA:**

##### **Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	20/03/2019	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	03/02/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 7 meses y 5 días	Jueza	<b>2.5972%</b>

##### **Juez 1 Penal**

Fecha última calificación:	03/10/2018	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	03/02/2022		
Tiempo laborado tipo A:	3 años y 17 días	Jueza	<b>3.0473%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	82.6906	85.2878
Juez 1 Penal	90.1458	93.1931

#### 6) **GERSAN ANDREY TAPIA MARTINEZ, CED. 0109520624**

##### **EXPERIENCIA:**

##### **Juez 1 y Juez 3 Civil**

Fecha última calificación:	19/06/2019	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	03/02/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 7 meses y 18 días	Juez	<b>2.6333%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	89.5772	92.2106
Juez 3 Civil	89.5772	92.2106

#### 7) **MAUREEN CECILIA VARGAS SOLANO, CED. 0111160038**

**EXPERIENCIA:****Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	20/02/2018	Puesto	<b>Porcentaje efectivo por reconocer</b>
Fecha corte actual:	03/02/2022		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 11 meses y 17 días	Juez	<b>3.7139%</b>
Tiempo efectivo reconocido:	3 años, 8 meses y 17 días		

**Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	87.5042	91.2181

**8) XINIA PATRICIA MONTERO RAMIREZ, CED. 0401650665**

**EXPERIENCIA:****Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	07/08/2019	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	03/02/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 19 días	Juez	<b>2.3028%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 13 Penal	77.6330	79.9358

**9) CHRISTIAN HERNAN SANCHEZ VARGAS, CED. 0110430234**

**EXPERIENCIA:****Juez 1 y Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	01/08/2018	Puesto	<b>Porcentaje efectivo por reconocer</b>
Fecha corte actual:	03/02/2022		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 6 meses y 3 días	Juez	<b>1.8972%</b>
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 10 meses y 23 días		

**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 Penal	90.7978	92.6950
Juez 3 Penal	90.7978	92.6950

**CAPACITACIÓN:** Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II; Se compone de dos modalidades cursos de participación: se reconocen hasta 400 horas y cursos de aprovechamiento se reconocen hasta 200 horas.

**10) KATIA GIOCONDA SOTO BARAHONA, CED. 0108160973**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Un Acercamiento a las Convenciones CEDAW y Belém do Pará	19/07/2021 - 13/08/2021	40 HRS	Escuela Judicial	<b>0.36%</b>
Breve Acercamiento a los Pueblos y Personas Indígenas de Costa Rica	20/09/2021 - 14/11/2021	32 HRS	Escuela Judicial	
<b>Total de Horas</b>		<b>72</b>		

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 y Juez 3 Familia**

Fecha última calificación:	29/01/2020	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	03/02/2022		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 2 meses y 7 días	Juez	<b>1.1861%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	75.1283	76.6744
Juez 3 Familia	75.1283	76.6744

**POSGRADO:** Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II, desglosados en: 2 puntos por la Especialidad universitaria o por la aprobación del Programa de Formación General Básica de la Escuela Judicial, 3 Puntos por la Maestría y 5 puntos por el Doctorado. Estos puntajes no son acumulativos.

**PROMEDIO ACADÉMICO:** se pondera de la suma de las últimas 16 materias cursadas a nivel universitario, si es de una universidad privada o de las últimas 24 materias, si es una universidad estatal.

**11) NATHALIE VIRGINIA GARCIA AZOFEIFA, CED. 0113500409**

**POSGRADO:** se otorgan tres puntos por la Maestría.

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

**PROMEDIO ACADEMICO:**

Nota anterior	89.7500
Nota propuesta	94.0000
<b>Porcentaje por reconocer</b>	<b>0.0850%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	79.9997	83.0847
Juez 3 Penal	79.9997	83.0847

**12) ARELYS CAMPOS MONTOYA, CED. 0503300531**

**POSGRADO:** se otorgan dos puntos por la Especialidad.

Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura. Escuela Judicial.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	75.7225	77.7225

**13) JULIANITA MORALES MORA, CED. 0701230912**

**POSGRADO:** se otorgan dos puntos por la Especialidad

Especialidad en Derecho. Universidad de Costa Rica.

**PROMEDIO ACADEMICO:**

Nota anterior	78.3750
Nota propuesta	93.3750
<b>Porcentaje por reconocer</b>	<b>0.30%</b>

**EXPERIENCIA:**

**Juez 1 y Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	15/01/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/02/2022		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 18 días	Juez	<b>2.05%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	82.5110	86.8610
Juez 3 Penal	82.5110	86.8610

**DOCENCIA:** Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II. Únicamente se reconocerá la docencia universitaria impartida en la disciplina del Derecho, otorgando 1 punto como máximo.

**14) MARIA MORA SAPRISSA, CED. 0108930321**

**DOCENCIA:**

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad de las Ciencias y el Arte	II-2019	Derecho Procesal Civil	<b>0.1333%</b>
Universidad de las Ciencias y el Arte	III-2019	Derecho Procesal Civil	
Universidad de las Ciencias y el Arte	I-2020	Derecho Procesal Civil	
Universidad de las Ciencias y el Arte	II-2020	Derecho Procesal Civil	
Universidad de las Ciencias y el Arte	III-2020	Derecho Procesal Civil	
Universidad de las Ciencias y el Arte	I-2021	Derecho Procesal Civil	
Universidad de las Ciencias y el Arte	II-2021	Derecho Procesal Civil	
Universidad de las Ciencias y el Arte	III-2021	Derecho Procesal Civil	
Total	<b>32 meses</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	89.8888	90.0221
Juez 1 Civil	90.6388	90.7721
Juez 3 Civil	90.6388	90.7721
Juez 4 Civil	77.2359	77.3692

**CONVALIDACIÓN:** Procede convalidar el promedio obtenido en un concurso a otro de inferior categoría en la misma materia, esta gestión se realiza a solicitud de parte y una vez que el Consejo de la Judicatura haya dictado el acto final del concurso donde está participando.

**15) ANA MARIA AVILA MEDRANO, CED. 0206930782**

**CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA PENAL**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	0	73.0250

-0-

Procede tomar nota de los resultados anteriores y que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial proceda con las actualizaciones en los escalafones según corresponda.

**SE ACORDÓ:** Tomar nota de los promedios anteriores y trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los efectos correspondientes. **Ejecútese.**

**ARTÍCULO III**

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa sobre el promedio de elegibilidad de la señora Natalia María Méndez Rojas Méndez quien había sido excluida temporalmente del concurso CJ-23-2014 de juez y jueza 3 penal, por no haber finalizado con la totalidad de las fases.

Cédula	Nombre	Promedio Propuesto	Observaciones
	Natalia María Rojas Méndez	71.0976	Concurso CJ-23-2014 de juez y jueza 3 Penal, finalizado en sesión Sesión CJ-35-15 del 24/09/15, art. V

**SE ACORDÓ:** Tomar nota y ordenar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la incorporación del promedio de la señora Natalia Rojas Méndez en el escalafón de elegibles, según corresponda. **Ejecútese.**

## **ARTÍCULO IV**

Se recibe en este acto a la señora Roxana Arrieta Meléndez y al señor Luis Felipe Flores Meléndez, quienes hacen una amplia explicación sobre el informe técnico que fuera elaborado por la Dirección de Planificación en relación con las cargas de trabajo de las personas profesionales en medicina, destacadas en la Carrera Judicial y abocadas al reclutamiento de juezas y jueces. El informe al que se hace referencia fue enviado a la Secretaría General de la Corte con copia a este Consejo, suscrito por la señora Nacira Valverde Bermúdez, Directora a.i. de Planificación, mediante el número 65-PLA-OI-2022 que literalmente indica:

“En atención al oficio 6492-2021 del 21 de julio de 2021, donde se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión celebrada el 20 de julio de 2021, artículo XXXIX, le remito el informe suscrito por la Licda. Ginethe Retana Ureña, Jefa del Subproceso de Organización Institucional, relacionado con el estudio sobre las cargas de trabajo del personal médico de la Sección de Administración de la Carrera Judicial.

Con el fin de que se manifestaran al respecto, mediante oficio 1332-PLA-OI-2021, del 26 de noviembre de 2021, el preliminar de este documento fue puesto en conocimiento de la Máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora a.i. de Gestión Humana, Doctor Mauricio Moreira Soto, Jefe del Servicio Médico de Empleados del Primer Circuito Judicial de San José y de la Licda. Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. Como respuesta se recibió el oficio PJ-DGH-580-2021 del 07 de diciembre de 2021. Las observaciones se consideraron en lo pertinente, en el informe que se presenta.

Atentamente,

Nacira Valverde Bermúdez  
Directora a.i. de Planificación

***Se adjunta respuesta recibida.***

Copias:

- Dirección de Gestión Humana
- Dirección Jurídica
- Servicio Médico de Empleados del Primer Circuito Judicial de San José
- Sección Administrativa de la Carrera Judicial
- Consejo de la Judicatura
- Archivo

rqp

Ref.1636-2021



Dirección de Planificación  
Proceso de Ejecución de las Operaciones  
Subproceso de Organización Institucional

***Estudio sobre las cargas de trabajo del personal médico de la Sección de Administración de la Carrera Judicial***

<b>Dirección de Planificación</b>		<b>Fecha:</b>	24/01/2022
<b>Subproceso:</b>	Organización Institucional		
<b>Para:</b>	Consejo Superior		
<b>Copia(s):</b>	Dirección de Gestión Humana, Subproceso de Reclutamiento y Selección, Sección de Administración de la Carrera Judicial, Consejo de la Judicatura, Dirección Jurídica, Servicio Médico de Empleados del Primer Circuito Judicial de San José.		
<b>Oficios y Referencias:</b>	Se atiende la referencia 1636-2021 de la Dirección de Planificación la cual contiene el oficio 6492-2021 con el acuerdo del Consejo Superior 60-2021 del 20 de julio de 2021, art. XXXIX enviado por la Secretaría General de la Corte.		

## I.- Antecedentes

Se realiza un detalle de los antecedentes que propiciaron el presente estudio y brindan insumos para la labor de investigación y análisis que se va a realizar. Se citan en un orden cronológico del más reciente al de mayor antigüedad:

- Sesión del Consejo Superior 73-21 celebrada el 26 de agosto de 2021, artículo XXV en que se aprueba la distribución de trabajo propuesta en oficio N° PJ-DGH-SSSJ-881-2021 del 24 de junio de 2021 por la máster Roxana Arrieta Meléndez y la licenciada Waiman Hin Herrera, Directora y Subdirectora de la Dirección de Gestión Humana, para compartir el equipo de trabajo del Servicio de Salud de Grecia, con las personas servidoras de la Ciudad Judicial, por lo que resta del año 2021, en consideración que para el año 2022 en el presupuesto del Poder Judicial se reincorporaron los recursos para retomar los contratos de medicina de empresa.
- Sesión del Consejo Superior 60-21 celebrada el 20 de julio de 2021, artículo XXXIX se solicitó a la Dirección de Planificación lo siguiente:

*“...1.) Solicitar a la Dirección de Planificación mediante trámite rápido dada la urgencia que tiene el servicio de salud realice un estudio de las cargas de trabajo de los médicos de Apoyo al Proceso de Reclutamiento y Selección de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y lo haga de conocimiento del Consejo Superior y del Consejo de la Judicatura...”*

- Sesión del Consejo Superior 25-21 del 25 de marzo de 2021, artículo XLVIII, donde se aprobó que se traslade la solicitud de teletrabajo realizada por el personal médico de Carrera Administrativa Judicial al Consejo de la Judicatura para estudio e informe. Asimismo, que valoraran si bajo un análisis de cargas de trabajo resulta necesario mantener ambos recursos en esas labores.
- Sesión del Consejo Superior N° 38-2020 celebrada el 17 de abril del 2020, artículo I, se aprobó la propuesta presentada por la Dirección de Gestión Humana, con la redistribución de los recursos disminuidos del programa de Becas y Capacitación se ampliarán a 8 horas los puestos ordinarios de medio tiempo de Médico y Profesional en Enfermería de los Servicios de Salud de Limón y Heredia, para que se diera la apertura en la segunda audiencia, a dos nuevos Servicios de Salud Institucional en los Circuitos de Guápiles y San Ramón.
- Sesión del Consejo Superior 55-19 del 18 de junio de 2019, artículo XLII, donde se aprobó la modalidad de teletrabajo para el personal médico de Carrera Administrativa Judicial una vez a la semana, dando cumplimiento a

los indicadores de gestión ya establecidos, cronogramas de trabajo y entregables esperados de su labor.

- Sesión del Consejo Superior 39-17 del 26 de abril de 2017, artículo III, donde aprueba el informe 26-PLA-MI-2017, el cual recomienda convertir en ordinarias las siguientes plazas de la Sección de Administración de la Carrera Judicial:

Cantidad	Tipo de plaza	Condición en la que fue aprobada la plaza
1	Médico de Apoyo al Proceso de Reclutamiento y Selección	Ordinaria
3	Profesional 2	
1	Técnico Administrativo 2	

- Sesión del Consejo Superior 30-17 del 29 de marzo de 2017, artículo IX, mediante el cual se aprueba lo solicitado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-009-2017 celebrada el 9 de marzo de 2017, artículo V, donde solicita incluir en el ejercicio presupuestario del 2018 el equipo de trabajo necesario para las labores asociadas al proceso de seguimiento y las reformas que estaban por entrar en vigencia.
- Sesión del Consejo Superior 23-17 del 9 de marzo de 2017, artículo LI, donde se aprobó por dos meses el teletrabajo para ambos médicos de la Sección de Carrera Administrativa Judicial y se establece que deben rendir los informes de labores correspondientes por ese lapso.
- Sesión del Consejo Superior 36-16 del 14 de abril de 2016, artículo CVII, donde se conoce el estudio realizado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y la solicitud de reorganización para atender los temas de seguimiento del personal de la judicatura.
- Sesión del Consejo Superior 38-16 del 20 de abril de 2016, artículo XII donde se le indicó al Consejo de la Judicatura que la institución tiene como prioridad la evaluación del desempeño y celeridad en los procesos de selección y reclutamiento de personal, por consiguiente amplía la plaza de médico de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial a tiempo completo y solicita a la Dirección de Planificación que analice las necesidades de recurso humano a la luz de las reformas vigentes en materia laboral y civil.
- Sesión de Corte Plena 32-2015 del 17 de agosto de 2015, artículo XXV, donde se aprueba la siguiente solicitud para la Sección de la Administración de la Carrera Judicial y el Consejo de la Judicatura:

*“... 2.) Solicitar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial se sirva realizar un estudio y posterior informe a esta Corte, sobre cuál ha sido el comportamiento de las personas a nivel institucional que han optado para el cargo de juez o jueza de la República, cuando no han aprobado el examen psicológico o de trabajo social para el citado puesto, en el sentido de determinar cuántos son nombrados y qué comportamiento tienen posteriormente. Solicitar al Consejo de la Judicatura valore los mecanismos para la evaluación del período de prueba, en el sentido de que también el Área de Psicología de la Unidad Interdisciplinaria de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, evalúe cómo se manifiestan las deficiencias en la personalidad de las funcionarias y los funcionarios judiciales que resulten nombrados para el cargo de juez o jueza de la República que venían “no recomendados” durante ese período de prueba. Se solicita trabajar en un formato de informe que evidencie la labor realizada.”.*

La solicitud anterior es la que propicia la conformación de un equipo para abordar los procesos de seguimiento para las personas servidoras judiciales destacadas en la judicatura.

- Sesión de Corte Plena 37-12 del 29 de octubre de 2012, artículo II, donde se conoció y aprobó la propuesta realizada por la Dirección de Gestión Humana “Modelo Integral de Servicios de Salud para el Poder Judicial”.

## **II. Justificación**

En oficio PJ-DGH-SACJ-0349-21 del 17 de marzo de 2021, el personal médico destacado en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial realiza una solicitud al Consejo Superior para que se le aprobara su solicitud de teletrabajo, dada la particularidad de sus funciones, a lo que ese ente superior determinó la conveniencia de someterlo al análisis del Consejo de la Judicatura, para determinar la pertinencia del mismo, así como valorar si a la luz de la carga de trabajo actual con que cuentan las dos plazas de médicos de esa oficina, se requiere de ambos recursos para llevar a cabo la labor.

El Consejo de la Judicatura mediante oficio PJ-DGH-SACJ-1474-2021 del 9 de julio de 2021, emite su criterio, y solicita que en lo que respecta a cargas de trabajo, que sea la Dirección de Planificación que proceda con el análisis correspondiente, a lo cual el Consejo Superior mediante acuerdo 60-2021 del 20 de julio de 2021, artículo XXXIX avala dicha solicitud y lo traslada a estudio de esta Dirección. Así como aprueba que el Consejo de la Judicatura remita el impacto de las labores realizadas por los médicos de la Sección Administrativa de Carrera Judicial para la labor en la Judicatura.

Por lo anterior, se procederá a realizar la recopilación de los datos que permitan el análisis de las cargas de trabajo del personal médico de la Sección Administrativa

de Carrera Judicial y contrastarlo con otras necesidades institucionales que podrían ser atendidas con personal de la especialidad de medicina.

Es importante indicar que la información expuesta en este informe fue suministrada por las personas entrevistadas de la Dirección de Gestión Humana. Adicionalmente, se aplicó una matriz para el levantamiento de las funciones que desempeñan los médicos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que fue la solicitud del presente estudio, a fin de determinar el tiempo que conlleva la atención de sus labores por lo que se parte de la buena fe de los profesionales en el suministro de los datos.

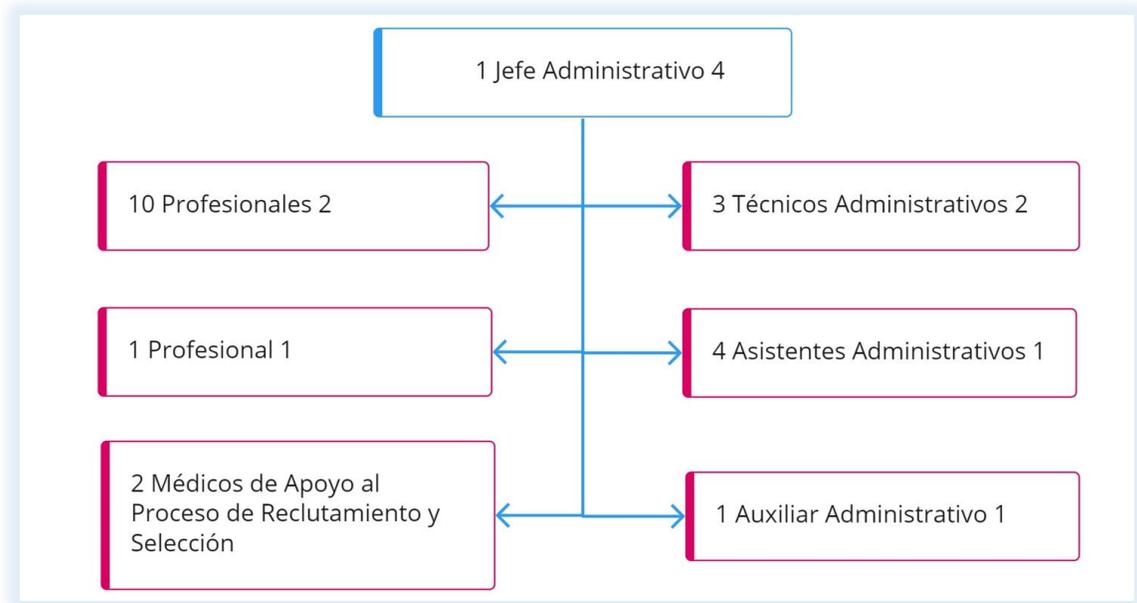
### **III. Información Relevante**

#### **3.1. Generalidades**

El personal médico de la Sección Administrativa de Carrera Judicial está conformado por dos plazas en la categoría de Médico de Apoyo al Proceso de Reclutamiento y Selección, ambas nombradas en propiedad y ocupadas por la Doctora Marianela Fallas Esquivel y el Doctor Luis Felipe Flores Meléndez.

La Sección Administrativa de Carrera Judicial pertenece al Subproceso de Reclutamiento y Selección y cuenta con la siguiente estructura jerárquica y conformación de personal:

### Gráfico 1. Conformación del personal de la Sección Administrativa de Carrera Profesional



Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la Relación de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, julio 2021.

### 3.2. Organización y Funciones del Personal Médico

Como se visualiza en el gráfico 1, la oficina bajo estudio consta de 2 profesionales en medicina, los cuales entre sus funciones se encargan de coadyuvar en los procesos de reclutamiento y selección de los aspirantes a ocupar puestos en la judicatura, específicamente realizando una evaluación de idoneidad médica, que la ejecutan de forma interdisciplinaria con profesionales del área de Trabajo Social y Psicología, con el fin de conformar el escalafón por materias y categorías con las personas elegibles para realizar nombramientos en la judicatura o aspirar a ocupar un puesto en propiedad. Asimismo, tienen a cargo el proceso de seguimiento para la atención de brechas, de lo cual se ampliará más adelante.

Es importante indicar que la idoneidad médica se determina relacionando la condición de salud actual de la persona oferente, con las tareas que ejecutaría en el puesto de trabajo, con el fin de valorar si dicha condición puede influir en el desempeño de las labores que se vayan a ejecutar.

Cada médico tiene labores específicas, **uno se encarga de la valoración médica de preempleo y otro del proceso de seguimiento de las recomendaciones establecidas en las evaluaciones de preempleo, brechas detectadas en los períodos de prueba o solicitudes específicas realizadas por las instancias superiores**, no obstante, cuando el proceso de preempleo así lo amerita, ambos médicos se avocan a la atención del proceso mencionado. En consulta realizada al Doctor Luis Felipe Flores Meléndez, encargado del proceso de seguimiento, indicó

que su participación en los procesos de preempleo de las personas candidatas a puestos de la judicatura puede oscilar entre el 30 y 40 por ciento de su tiempo, de acuerdo con las particularidades del concurso y el grado de inmediatez con que se necesiten las valoraciones. Sobre este aspecto se ahondará en el apartado de análisis de las cargas de trabajo.

Además de las labores citadas anteriormente, ambos profesionales deben realizar actividades adicionales, como **elaboración de estadísticas, protocolos de atención**, brindar criterios técnicos sobre compra de material y equipo especializado para la labor y actualmente uno de los recursos está trabajando en el inicio de un Proyecto denominado “*Perfiles para determinar la idoneidad médica en puestos de la Judicatura, por materia y categoría*”, el cual busca establecer los perfiles médicos que se requieren para aspirar a un puesto en la judicatura, con base en la experiencia y la información recopilada de los diferentes concursos efectuados por esa Sección.

Cabe indicar que, en reunión sostenida con el personal médico de esa oficina, el proyecto se encuentra en sus fases iniciales y solo se encuentra a cargo del médico que tiene bajo su cargo el proceso de preempleo, el cual cuenta con una especialidad en Medicina Laboral.

### **3.2.1. Proceso de Preempleo**

El proceso de preempleo consiste en realizar una evaluación médica para determinar que el candidato a ocupar un puesto de persona juzgadora cumpla con los criterios técnicos para el desempeño de sus funciones. Este proceso evaluativo se realiza de manera interdisciplinaria con profesionales en Trabajo Social y Psicología.

En el proceso se identifican tres fases, las cuales se detallan en el siguiente diagrama de bloques (arriba-abajo):

## **Gráfico 2. Fases del Proceso de Preempleo**



**Fuente:** elaboración propia con datos suministrados por la Sección de la Administración de la Carrera Judicial

### 3.2.2. Proceso de seguimiento

Es importante destacar que el proceso de **seguimiento** se origina de una solicitud realizada por Corte Plena en sesión 32-15 del 17 de agosto de 2015, artículo XXV, que en detalle indica:

*“2.) Solicitar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial se sirva realizar un estudio y posterior informe a esta Corte, sobre cuál ha sido el comportamiento de las personas a nivel institucional que han optado para el cargo de juez o jueza de la República, cuando no han aprobado el examen psicológico o de trabajo social para el citado puesto, en el sentido de determinar cuántos son nombrados y qué comportamiento tienen posteriormente.”*

En respuesta al acuerdo indicado, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial planteó una propuesta de seguimiento para las personas juzgadoras alineada al Enfoque de Gestión Humana por competencias, mediante la intervención de un equipo interdisciplinario conformado por profesionales en Medicina, Psicología y

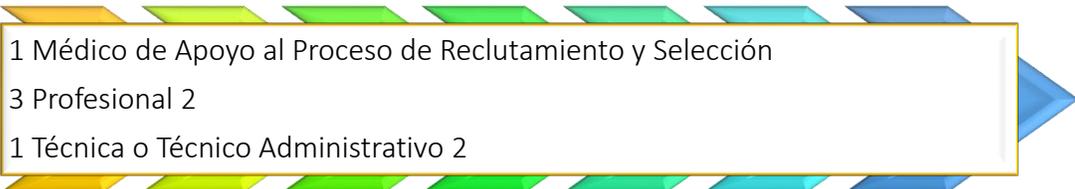
Trabajo Social, con el fin de gestionar las recomendaciones que se brindaron a los jueces y juezas en los procesos de preempleo. La propuesta consideraba la dotación de nuevo recurso humano para la Sección, en detalle:

- ❖ 1 profesional en el área de Medicina
- ❖ 1 profesional en el área de Trabajo Social
- ❖ 2 profesionales en el área de Psicología
- ❖ 1 técnico Administrativo 2
- ❖ 1 plaza en el área de medicina de medio tiempo, para completar la jornada de trabajo del recurso de médico existente en ese momento en la Sección.

Con este proceso se buscaba fortalecer el desarrollo de la persona administradora de justicia en las áreas donde se identificaron oportunidades de mejora, como resultado del proceso evaluativo de preempleo, resultados del período de prueba o recomendaciones de instancias superiores y darle el adecuado seguimiento hasta el cumplimiento de las recomendaciones o plan establecido para la respectiva atención, objetivo que prevalece en la actualidad.

En esa oportunidad el Consejo Superior consideró la propuesta y determinó que la Dirección de Planificación la analizará en las sesiones de presupuesto, bajo los lineamientos establecidos por Corte Plena, respecto a la creación de nuevas plazas. De igual forma, mediante la sesión 38-16 del 20 de abril de 2016, artículo XII y 40-16 del 26 de abril de 2016, artículo LI, el Consejo Superior, bajo la premisa de la prioridad que tienen los procesos de evaluación del desempeño y celeridad en los procesos de selección y reclutamiento de personal dispuso ampliar a tiempo completo la plaza en medicina y otorgar mediante el artículo 44, permisos con goce a varias plazas existentes en la Sección Administrativa de la Carrea Judicial para abordar la propuesta de seguimiento.

Dando atención a lo solicitado por las instancias superiores, la Dirección de Planificación mediante el estudio 26-PLA-MI-2017 “*Jurisdicción Laboral - impacto a partir de la implementación de la Reforma al Código de Trabajo*” recomendó que se concedieran de manera ordinaria los siguientes recursos:



1 Médico de Apoyo al Proceso de Reclutamiento y Selección  
3 Profesional 2  
1 Técnica o Técnico Administrativo 2

Los recursos fueron aprobados por el Consejo Superior en sesión 39-17 del 26 de abril de 2017, artículo III.

**De lo analizado en los dos apartados es dable destacar la relevancia que las instancias superiores le brindaron a estos procesos, catalogándolos como**

prioridad institucional, por la importancia que revisten al evaluar de manera interdisciplinaria la idoneidad de las personas que aspiran ocupar un puesto de administración de justicia y dar el respectivo seguimiento en caso de no aprobar algunos de los exámenes a los cuales se tienen que someter para considerarse elegibles.

Ahora bien, respecto al proceso como tal, el seguimiento cuenta con características similares al de preempleo, las cuales se detallan a continuación:

**Gráfica 3.  
Fases del Proceso de Seguimiento**



**Fuente:** elaboración propia con datos suministrados por la Sección de la Administración de la Carrera Judicial

Este proceso tiene como entrada principal las evaluaciones de preempleo de la Unidad Interdisciplinaria, los períodos de prueba donde se emitan recomendaciones a la persona juzgadora y solicitudes específicas realizadas por las instancias superiores como Corte Plena y el Consejo Superior.

### **3.2.3. Proceso de preempleo OIJ**

Este proceso consiste en determinar que la persona aspirante a asumir un puesto en la policía judicial cuente con las condiciones de salud óptimas para desempeñar

las labores asociadas a ciertos cargos del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

Actualmente la valoración médica contempla los siguientes puestos del OIJ:

- ❖ Investigador 1
- ❖ Investigador de localización y presentación
- ❖ Agente de protección a víctimas y testigos
- ❖ Agente de protección a funcionarios judiciales
- ❖ Custodios de detenidos

En vista de las labores asociadas a los puestos anteriormente indicados, es requerido que las valoraciones se realicen de forma exhaustiva, aplicando exámenes complementarios, ya que una inadecuada valoración médica podría implicar la contratación de una persona que cuente con una condición que exponga su propia vida o la de terceros en la ejecución de las labores asociadas al puesto que aspire ocupar.

Este proceso se encontraba a cargo del Servicio Médico de la Dirección de Gestión Humana, mediante el otorgamiento de permisos con goce de salario, los cuales a principio de año y por temas presupuestarios debieron eliminarse. Por lo anterior y debido a la situación que se acrecentó como resultado de la pandemia COVID-19, el Servicio Médico se tuvo que avocar de manera prioritaria a la atención de esta situación de emergencia nacional, lo que generó que se diera un atraso con las valoraciones de preempleo. En ese sentido y con el propósito de dar continuidad a ese servicio, la Dirección de Gestión Humana procedió a trasladar en julio pasado la labor a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en vista de que al contrario del Servicio Médico, el volumen de trabajo de esa oficina se vio disminuido por la aplicación de medidas restrictivas y preventivas para evitar la propagación del COVID-19 durante el 2020, lo que permitió a muchos oferentes desistir de los concursos en los cuales estaban participando sin ningún tipo de sanción o consecuencia, además de reducirse la cantidad de publicaciones de concursos.

Al asumir esta labor, el personal médico de la Carrera Judicial procedió a adaptar el procedimiento de atención que ya estaba establecido y en aplicación del Servicio Médico, para homologarlo al proceso de preempleo, tal y como se realiza con los puestos de la judicatura y de esta manera continuar con las valoraciones médicas de los procesos que se encontraban en vigentes.

Actualmente las labores de valoración de preempleo del OIJ la asumen los dos médicos, no obstante, por un tema de división de labores, solo el médico del proceso de seguimiento se encarga de toda la parte administrativa del proceso, la cual consiste en el registro y seguimiento de los casos y llevar la estadística respectiva, entre otros asociados, incluyendo la actualización de expedientes y el uso de los sistemas para la actualización de datos de la persona oferente. Lo respectivo a la emisión de los certificados médicos, que incluyen los criterios de recomendable o

no recomendable son responsabilidad del médico que realice la respectiva valoración.

Para ampliar respecto a los alcances de esta labor, se entrevistó a la profesional Priscilla Romero Calderón, del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, quien tiene a cargo los concursos vigentes del OIJ, la cual indicó que actualmente los médicos de Carrera Judicial tienen en proceso de valoración 27 oferentes de la convocatoria CV-0001-2020 de “Investigador 1” del año pasado.

Para el presente año, a principios de agosto se cerró la convocatoria CV-0005-2021, con un total de 3013 personas activas, lo cual, según criterio y proyecciones realizadas por la Licda. Romero Calderón, con base en la cantidad de personas que pasa a instancias de valoración médica, se podría esperar al menos 280 candidatos para iniciar el proceso de valoración, lo cual llevado a términos porcentuales equivale a un 16%, porcentaje que se encuadra en el rango que mencionó la Licda. Romero Calderón sobre la cantidad de oferentes que en promedio pasan a valoración médica (entre el 15%~20%), de cada concurso realizado del OIJ.

En reunión sostenida<sup>1</sup> con la Máster Roxana Arrieta Meléndez fue clara en indicar que estas labores asignadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial serán permanentes, ya que esta labor permite la maximización de los recursos de la Carrera Judicial y es un proceso de valoración médica de profundidad, sobre la cual el equipo de médicos tiene amplia experiencia.

En un primer momento fueron asignadas al Servicio de Salud, ya que se contaba con un recurso adicional otorgado mediante permiso con goce de salario, el cual se dedicaba a la atención exclusiva de estas valoraciones, no obstante, debido a las limitaciones presupuestarias imperantes en la institución se prescindió de ese permiso, lo cual motivo a valorar la opción de traslado de estas actividades de preempleo del OIJ a Carrera Judicial, así como los concursos de personas con condición de discapacidad.

#### ***3.2.4. Concursos para personas con condición de discapacidad***

Manteniendo la línea de maximizar los recursos con que cuenta la Sección de la Administración de la Carrera Judicial, **se asignó a esta oficina la atención de los concursos para las personas con condición de discapacidad**, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 8661 que aprueba la *Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad* y el Reglamento a la Ley 8862 “*Ley de Inclusión y Protección de las Personas con Discapacidad del Sector Público*”.

---

<sup>1</sup> La reunión se efectuó el pasado 18 de agosto del presente año.

Tal y como lo establece la normativa antes citada, se debe contar con un equipo interdisciplinario que emita criterio sobre la idoneidad de la persona y los requerimientos de los puestos de trabajo, con el fin de determinar si pueden ser ajustados a las personas participantes o caso contrario deben descartarse. Dentro de este equipo se requiere de un profesional en medicina del trabajo, el cual está siendo cubierto por el equipo médico de la Carrera Judicial.

Actualmente se tiene que atender el concurso CN-004-17 que tiene un total de **112** personas

con resultados aprobados en las fases selectivas, el cual podría aumentar en aproximadamente un 18% según consulta realizada al Dr. Flores Meléndez de la Sección de Administración de la Carrera Judicial. Por lo anterior, se debe trabajar en determinar si las condiciones de salud determinadas por los oferentes son compatibles para el eventual desempeño del puesto de trabajo, según cada caso específico, de conformidad con lo establecido en el artículo 1, inciso J del Reglamento 8862, que indica:

***"Contraindicaciones médico-laborales:*** *Condiciones físicas, sensoriales y mentales que debe poseer el ocupante del puesto en mención, a efecto de no exponerlo a accidentes, no afectar su condición de salud particular y a la vez, procurar el ejercicio idóneo de la función pública. Estas contraindicaciones se establecen con base en las condiciones físicas, ambientales y organizativas en que está inmerso el puesto de trabajo, así como de las tareas y responsabilidades que lo conforman"*

Cabe indicar que este concurso por temas logísticos no se ha podido finalizar desde el 2017, por consiguiente, se optó por asignarlo al personal médico de la oficina bajo estudio y con carácter permanente.

De los datos aportados en este apartado, se evidencia que el personal médico asignado a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, debe asumir las labores de la valoración médica de preempleo, del proceso de seguimiento de las recomendaciones establecidas en las evaluaciones de preempleo, aspectos detectados en los períodos de prueba, solicitudes específicas realizadas por las instancias superiores como Corte Plena y el Consejo Superior, valoraciones de los períodos de prueba donde se emitan recomendaciones a la persona juzgadora, proceso de preempleo del OIJ, que consiste en determinar que la persona aspirante a asumir un puesto en la policía judicial cuente con las condiciones de salud óptimas para desempeñar las labores asociadas a ciertos cargos del Organismo de Investigación Judicial (OIJ), y la atención de los concursos para las personas con condición de discapacidad. Adicionalmente, realizan actividades adicionales, como la elaboración de estadísticas, protocolos de atención, brindar criterios técnicos sobre compra de material y equipo especializado para la labor y actualmente uno de los recursos está trabajando en el inicio de un Proyecto denominado "*Perfiles para determinar la idoneidad médica en puestos de la Judicatura, por materia y*

*categoría*”, el cual busca establecer los perfiles médicos que se requieren para aspirar a un puesto en la judicatura.

### **3.3. Análisis de las cargas de trabajo**

Si bien el presente estudio tiene como justificante la solicitud del Consejo Superior para analizar las cargas de trabajo del personal médico de la Sección de la Administración de la Carrera Judicial, era necesario de previo a analizar los datos recopilados y brindados por esa oficina visibilizar las labores encomendadas al personal médico de la Carrera Judicial, para de esta forma poder complementarlo con elementos cuantitativos que enriquezcan el análisis.

Teniendo claro lo anterior, y en línea con la división de tareas que tiene esta Sección para el personal médico bajo su cargo, se procedió a analizar la carga de trabajo para preempleo (candidatos judicatura) y seguimiento; para posteriormente tomar en consideración las cargas de trabajo adicionales como preempleo del OIJ y la atención de concursos para personas con condición de discapacidad, las cuales seguirán siendo carga de trabajo permanente para esa Sección.

Para estos efectos se procedió con la aplicación de un ejercicio para mapear la duración promedio de atención de una persona usuaria que debe ser valorada en ambos procesos, con información brindada por la oficina, asimismo se aplicó una herramienta de análisis, que permitiera recopilar el detalle de las actividades asignadas a cada profesional en medicina, asociado a la frecuencia y tiempo que le demanda la atención de cada actividad, con el fin de determinar el porcentaje de ocupación diario aproximado de cada plaza e identificar las actividades que demandan un mayor porcentaje de dedicación de tiempo a cada profesional.

El instrumento “listado de actividades” fue aplicado con los insumos que brindaron ambos médicos, el cual se ajustó para visibilizar los tiempos y la frecuencia en la realización de las labores promedio, no obstante, se hace la salvedad que las particularidades de las labores que ellos ejecutan son muy variables, de conformidad con la demanda de servicios, los concursos vigentes y cada expediente clínico de las personas candidatas, así como el puesto por el cual están se abrió el concurso, por lo que el instrumento otorga resultados cuantitativos aproximados, para conocer la situación de la carga de trabajo, pero también permite contar con los insumos que servirán de base para realizar análisis de mayor profundidad, que requieren de un proceso de observación y seguimiento en el tiempo.

Sobre los concursos vigentes es dable indicar que se debe tomar en cuenta el efecto que la pandemia COVID-19 ha ocasionado en las labores del personal médico de la Sección de la Administración de la Carrera Judicial, ya que la cantidad de oferentes a los concursos vigentes en el 2020 disminuyeron considerablemente, situación que repercute en la carga de trabajo del presente año.

#### **3.3.1. Proceso de Preempleo**

En la siguiente gráfica se puede observar los tiempos promedio de las actividades que se desarrollan en este proceso. Para efectos de la realización de este ejercicio se agruparon las fases y actividades detalladas en el *Gráfica 3* del presente estudio y los tiempos promedio que suministraron los médicos de Carrera Judicial en su momento:

**Gráfica 4.**  
**Duración promedio del proceso de preempleo judicatura**  
 (en minutos x oferente)



**Fuente:** elaboración propia con los datos proporcionados por el personal médico de la Sección de Carrera Judicial

Del análisis realizado, lo primero que se tiene que destacar es que el proceso no es secuencial, ya que existen tiempos de espera para la presentación de estudios médicos por parte de las personas oferentes (de 10 días hábiles y con posibilidad de dos prórrogas de 15 días hábiles), disponibilidad de la persona oferente para la realización de exámenes y asistencia a citas, además que existe mucha variabilidad en los minutos de atención por actividades, de acuerdo con cada persona candidata y su expediente clínico, así como los exámenes médicos a los cuales se deban someter.

En promedio la atención de una persona en el proceso de preempleo es de 613 minutos, equivalente a poco más de diez horas de atención, repartidas a lo largo del proceso de valoración, tiempo que se puede extender en 94 minutos más aproximadamente, si se determina que la persona debe ser incorporada al programa de seguimiento para la atención de brechas, lo cual amerita una sesión médica adicional. Lo anterior, aumenta en un 15% el tiempo de atención.

Considerando lo anterior, tomando en cuenta el tiempo de la sesión médica para incluir a la persona oferente en el programa de seguimiento y sin considerar las actividades administrativas que son inherentes al puesto, el médico de preempleo estaría en la capacidad de atender en promedio entre 13 a 15 personas por mes. El cálculo se realiza dividiendo la cantidad de minutos horas efectivas de la jornada laboral mensual (160 horas = 9600 minutos) entre el total de minutos del proceso de preempleo con y sin cita adicional para el proceso de seguimiento.

Es importante destacar que, de conformidad con entrevistas realizadas a los médicos de la Carrera Judicial, uno de los dos profesionales en medicina coadyuva en los procesos de preempleo, en al menos un 30% de la totalidad de oferentes asignados para valoración, si el concurso requiere de cierta inmediatez en su realización, que es lo normal en la mayoría de este tipo de procesos. Dicho lo anterior, el médico adicional podría atender en promedio al mes de 4 a 5 personas por mes, con las consideraciones ya indicadas en el párrafo anterior. Siendo así, entre ambos médicos se puede realizar el abordaje aproximado entre 17 a 20 personas por mes, lo que resultaría por año en un total de 225 valoraciones médicas<sup>2</sup>, tomando el extremo mayor de la cantidad de personas que en promedio pueden atender ambos médicos (20).

Con el propósito de dejar en claro que las estadísticas generadas por la oficina bajo análisis no deben ser analizadas por cantidad total de valoraciones, se presentan los datos de lo que equivale en cantidad de citas del Servicio Médico de Empresa (atención primaria), el total de minutos de atención de una sola persona en el proceso de preempleo:

Minutos por persona para el proceso de preempleo (en minutos por oferente)	Equivalencia en cantidad de citas médicas de atención primaria del Servicio Médico de Empresa
613	40.8

**Notas:** el tiempo promedio de atención por cita en el Servicio Médico de Empresa es de 15 minutos.

**Fuente:** elaboración propia con los datos proporcionados por el personal médico de la Sección de Carrera Judicial

**Es dable indicar que este mapeo de procesos denota el considerable tiempo de dedicación para brindar una valoración médica de una persona oferente, diferente al servicio que se otorga a un paciente en el Servicio Médico o inclusive al criterio médico que realizan los médicos forenses, que se enfocan en una valoración específica.**

**Los médicos de Carrera Judicial realizan una valoración integral, ya que el fin es determinar la idoneidad de una persona para ocupar un puesto específico, inclusive con el apoyo interdisciplinario de las áreas de Psicología y Trabajo Social y de esta manera emitir un criterio valorativo objetivo y acorde a las necesidades y exigencias que demanda el puesto y las tareas a realizar.**

### **3.3.1.1. Listado de actividades**

Para visibilizar la carga de trabajo diaria promedio de ambos médicos, se procedió a aplicar la matriz denominada “*Listado de actividades*”; donde se solicitó a ambos médicos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial detallar todas las actividades que deben realizar, incluyendo preempleo (judicatura y OIJ), seguimiento y administrativas o generales asociadas a la frecuencia de realización,

<sup>2</sup> El cálculo de los meses se realiza considerando los periodos de cierre colectivo de principio y fin de año y Semana Santa, para un total de 11,25 meses.

sea diaria, semanal, quincenal, mensual o anual y los tiempos promedio de realización (mínimo, promedio y máximo).

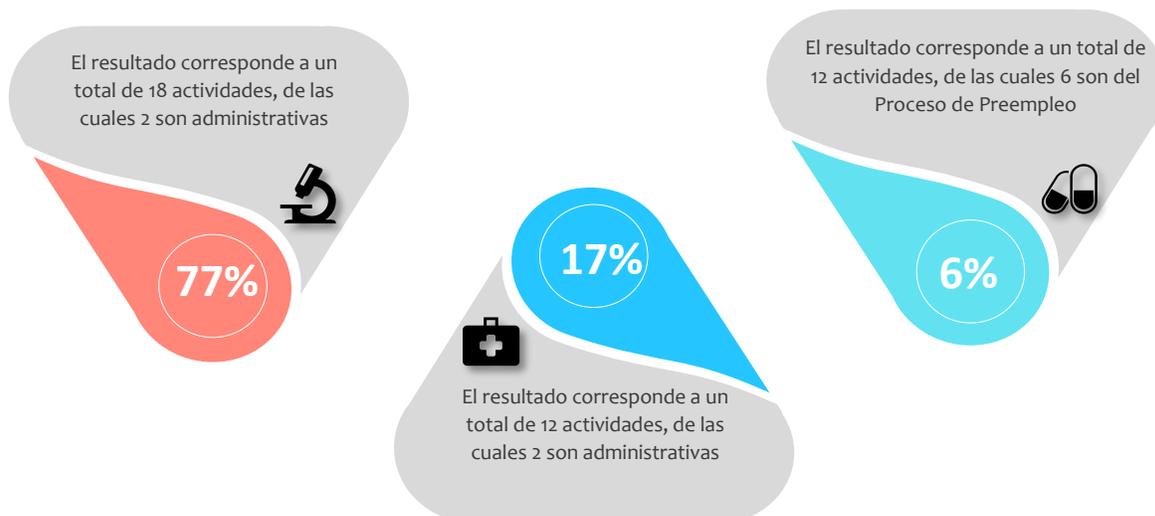
Los datos recopilados permiten determinar el tiempo estándar por actividad y obtener el resultado del tiempo total promedio diario que invierte el médico en la realización de sus funciones y a cuanto equivalen esos datos en recurso humano, además que permiten clasificar las actividades que ameritan un porcentaje de ocupación mayor por parte del personal médico.

Es dable indicar que estos resultados buscan evidenciar los porcentajes de ocupación de las plazas de médico y si las actividades asignadas permiten la maximización de los recursos, no obstante, a pesar de ser un instrumento que da insumos de importancia, se debe considerar de referencia y de punto de partida para investigaciones de mayor profundidad, que requieren necesariamente de ejercicios de observación y acompañamiento en un período de tiempo, para así reducir el porcentaje de subjetividad del instrumento.

Una vez que los médicos brindaron los datos de las actividades, se procedió a incorporarlos en la matriz y analizar la información suministrada, específicamente el volumen de trabajo (frecuencia) y tiempo por unidad (dedicación a cada labor), ya que los resultados generaban inconsistencias respecto al tiempo de dedicación diario para desarrollar cada una de las actividades encomendadas por plaza. Para lo anterior, se procedió a realizar sesiones de trabajo con ambos médicos, para ajustar la matriz a la realidad. Se pudo comprobar en ese ejercicio que la consignación de datos por parte de los médicos se realizó de manera incorrecta por un error en la interpretación de los datos que se tenían que incorporar. Una vez ajustados los datos, la matriz brindó resultados cercanos a la jornada de trabajo disponible por persona servidora (8 horas) y alineados a las 24 horas de las cuales dispone un día.

A continuación, se detallan los resultados de la aplicación de la matriz que se realizó en el proceso de investigación, la cual incluye las labores que realiza el médico de preempleo de oferentes de la judicatura:

- ❖ Se enlistaron un total de 42 actividades, de las cuales 32 pertenecen al proceso de preempleo y las restantes consideradas como administrativas.
- ❖ Partiendo que en promedio la persona servidora judicial tiene 7,75 horas disponibles diarias de su jornada laboral, para desempeñar sus labores, la consignación de datos por parte del médico de preempleo da como resultado que el tiempo de ejecución del total de actividades amerita casi 10,83 horas diarias, lo que traducido a recurso humano equivale a que la labor que realiza la plaza bajo análisis equivale a 1,397 personas ( $10,83/7,75$ ).
- ❖ Del total de actividades, se identificaron cuáles son las que ameritan un mayor porcentaje de dedicación en su realización o se deben realizar más veces por la persona profesional; a continuación, se visualizan los resultados de este análisis:



**Como se desprende del detalle de las anteriores infografías, las labores de preempleo se concentran en el 94% del tiempo de ocupación de la plaza de médico, lo cual evidencia que la plaza se dedica a las labores sustantivas del puesto.**

Respecto a las actividades consideradas administrativas se incluyen la revisión de correo electrónico, asistencia a reuniones, desarrollo de proyectos, aprobación de formularios, desarrollo de guías, elaboración y actualización de protocolos, emisión de criterios técnicos, inventarios, entre otros. Estas labores las realiza tanto la plaza de médico dedicada a preempleo como la que se encarga del proceso de seguimiento.

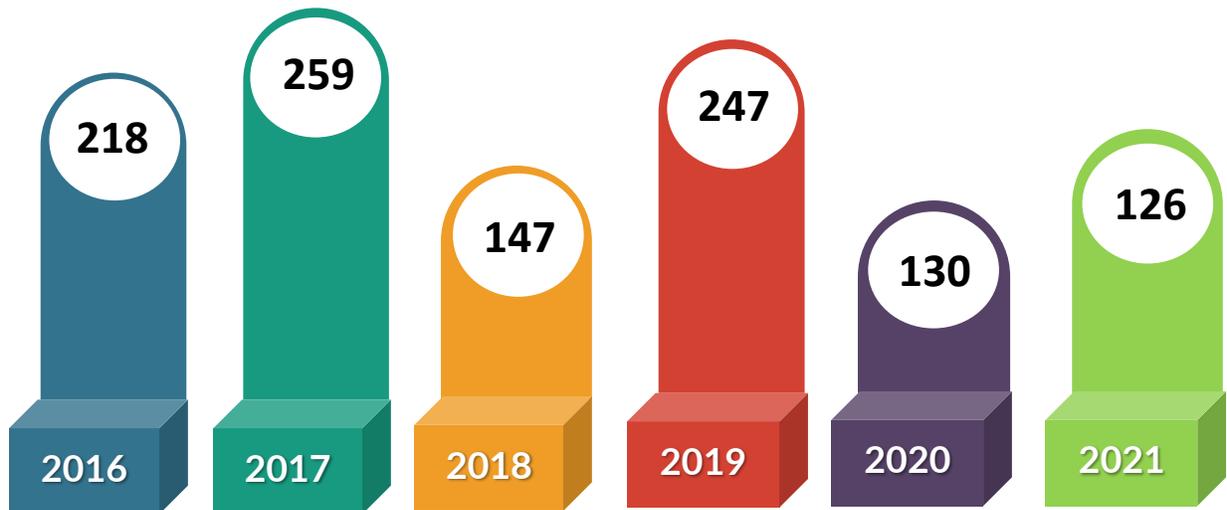
**Ahora bien, si solo se consideran las actividades sustanciales (preempleo), ya que las administrativas tienen la condición de variabilidad en cuanto a su frecuencia de ejecución, el total de tiempo diario que se invierte en la realización de estas tareas es de 7,34 horas, equivalente a la labor de 0,947 personas (1 recurso), lo que sigue dentro de los rangos aceptables, ya que como se indicó, las valoraciones médicas varían de acuerdo con la persona oferente que se deba someter al proceso de preempleo.**

### ***3.3.1.2. Análisis del histórico de cargas de trabajo***

Un aspecto para tomar en consideración para el análisis del presente informe, es el efecto de la pandemia actual en la carga de trabajo de los médicos, por consiguiente, se procedió a recopilar la información estadística que permita visualizar el comportamiento de la carga de trabajo antes y después de la entrada de la COVID-19.

En la siguiente gráfica se muestra la entrada de casos para valoración de la unidad interdisciplinaria en el período 2016-2020:

**Gráfica 5**  
**Entrada de solicitudes nuevas para evaluación**  
**Del 2016 al 2021 (agosto)**



**Notas:** 1) Para el período 2016-2020 se tomó información estadística realizada a noviembre de cada año y para el 2021 se tomó en cuenta información a agosto. 2) Las cantidades no incluyen los rezagos que quedan de períodos anteriores, solo lo de primer ingreso.

**Fuente:** elaboración propia con los datos proporcionados por la Sección de Administración de la Carrera Judicial.

Se evidencia la fluctuación en la cantidad de casos ingresados por año que son sometidos a valoración de la Unidad Interdisciplinaria, situación que responde a variables independientes, ya que las personas oferentes que participen en un determinado concurso deben superar pruebas de conocimientos, orales, entrevistas con el Consejo de la Judicatura, así como la presentación de una serie de requisitos, de previo a la valoración médica que es la última instancia, lo cual índice en la cantidad de personas a valorar y genera la variabilidad mencionada en la carga de trabajo que ingresa a Carrera Judicial para estos efectos.

No obstante, la Unidad en conjunto con la Sección de Reclutamiento y Selección ha realizado esfuerzos, como cambios en la metodología de trabajo para aumentar el porcentaje de oferentes que lleguen a la instancia de valoración médica, situación que se refleja en el aumento de casos que ingresaron en el 2019, en comparación con el 2018. Para el 2020 se da una baja considerable de casos ingresados (117 casos menos), lo cual según entrevistas realizadas e información recopilada se debió a la pandemia, lo cual originó que las personas oferentes solicitaran exclusión de los concursos, situación que prevalece actualmente y que se evidenció aún más en el primer trimestre del presente año.

Por lo anterior, de acuerdo con lo indicado por la Jefa de Administración de la Carrera Judicial, Máster Lucrecia Chaves Torres, respecto a la baja en la entrada de casos para valoración se optó por realizar un análisis de como maximizar el

recurso, por lo que desde junio del presente año se les asignó el proceso de preempleo del Organismo de Investigación Judicial a este equipo de trabajo, para que lo adaptaran al proceso de preempleo de judicatura y reactivaran las valoraciones, ya que la atención se encontraba en atraso por parte del Servicio Médico, al no contar con la capacidad para atender las valoraciones, máxime que se salen de la esfera de análisis que ellos deben realizar, así como la asignación de nuevas tareas prioritarias como resultado de la atención del COVID-19. En esa misma línea del aprovechamiento del recurso, se les asignó la atención de los procesos selectivos para las personas con condición de discapacidad.

Se evidencia las medidas y esfuerzos que tomaron en su momento la Dirección de Gestión Humana y sus dependencias para contrarrestar los efectos de la pandemia en la carga de trabajo de Carrera Judicial y de esta manera aprovechar el recurso especializado disponible en Carrera Judicial para atender temas que se consideran prioritarios a nivel institucional.

Para el presente año (a agosto 2021), se han presentado un total de 126 casos para valoración, más 36 casos que responden a concursos del 2020 correspondientes al FIAJ (materia agraria). De la totalidad de los casos indicados, 97 se han finalizado en estos primeros ocho meses del año y 65 se encuentran en el proceso de valoración.

**Del análisis del histórico de la entrada, se evidencia las fluctuaciones en la carga de trabajo a lo largo de los años, los cuales como se pudo confirmar se deben a cambios en las metodologías de trabajo y variables independientes inherentes al proceso de selección. Respecto a este último punto, se debe tomar en consideración que las personas oferentes que llegan a valoración médica deben superar pruebas de conocimiento, orales y entrevistas, lo cual de acuerdo con las particularidades del concurso (materia y tipo de plaza) incidirán en la carga de trabajo que ingrese al personal médico de la Sección de la Carrera Judicial.**

**Son claros los efectos de la pandemia en la disminución en el ingreso de casos nuevos para valoración para el 2020, 47% menos que en el 2019, efectos que inclusive y como ya se indicó se notaron en el primer trimestre del presente año, de ahí la decisión de adicionar otras tareas de valoración para el equipo interdisciplinario. No obstante, se evidencia que conforme los servicios se han reestablecido y la situación general regresa a condiciones de cierta normalidad, el aumento en el ingreso de casos trasladados a valoración ha tenido un repunte en los últimos 5 meses, cifra que sin tomar en cuenta los casos del FIAJ 2020, prácticamente iguala a los 130 casos nuevos trasladados en todo el 2020.**

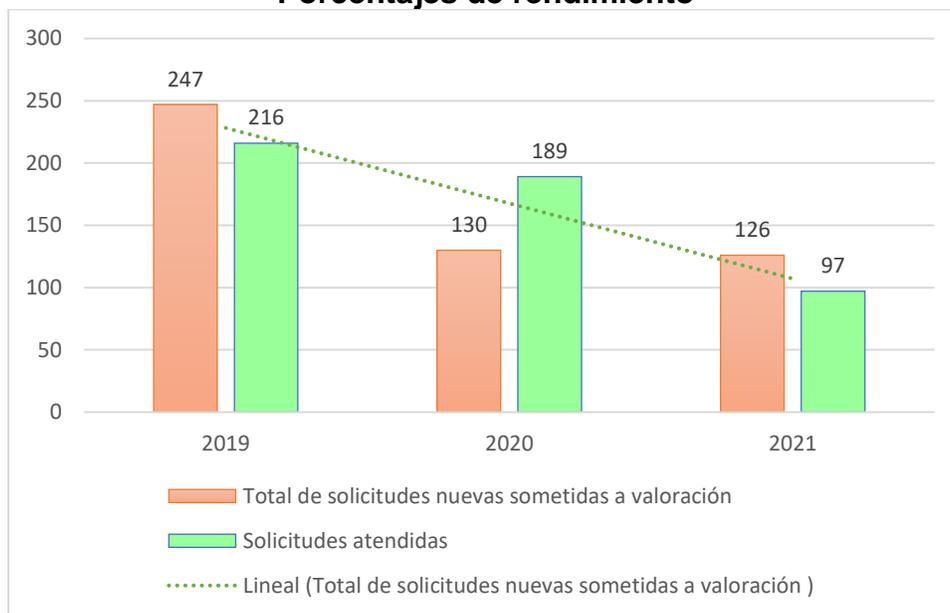
**No se omite aclarar que, del análisis efectuado, a pesar de la disminución en la entrada de casos, si solo se consideran las actividades sustanciales de preempleo, el total de tiempo diario que se invierte en la realización de estas**

tareas es de 7,34 horas, equivalente a la labor de 0,947 personas (1 recurso), lo que denota el nivel de ocupación que disponen las plazas.

### 3.3.1.3. Porcentajes de rendimiento preempleo judicatura

Se procedió a calcular el porcentaje de rendimiento del período 2019-2021, tomando los casos entrados versus los casos finalizados, obteniendo los siguientes resultados:

**Gráfica 6**  
**Porcentajes de rendimiento**



**Fuente:** elaboración propia con los datos proporcionados por la Sección de Administración de la Carrera Judicial.

Para este análisis se tomaron en cuenta solamente el ingreso de casos nuevos y como se observa en la gráfica, los casos trasladados a valoración del equipo interdisciplinario de la Carrera Judicial en el 2019 fueron de 247, cifra que según entrevistas realizadas e información recopilada se atribuye a la implementación del proceso de consolidación de la nueva metodología puesta en marcha el año anterior. Para el 2019, que inició con 58 valoraciones pendientes del 2018, el equipo interdisciplinario logró realizar un total de 216 valoraciones, obteniendo un 87% de rendimiento.

Ahora bien, los casos entrados en el 2020 disminuyeron considerablemente en relación al año anterior (47% menos), al igual que la cantidad de valoraciones (12,5% menos), situación que responde a las limitaciones en giras, disminución en el aforo en las oficinas, implementaciones de protocolos de bioseguridad y contagios, como resultado de la pandemia COVID-19. No obstante lo anterior, la cantidad de informes realizados (189) permitió cubrir parte del rezago de casos del 2019, así como la atención de casos nuevos, que cerraron en 130, teniendo un rendimiento general por arriba del 100%. Si a los casos entrados de ese año se les suma los pendientes de evaluación del 2019, la cantidad total de casos para valoración para ese año fue de 238 casos.

Para el presente año se inicia con una carga pendiente de evaluación de 36 casos y a finales de agosto ya han ingresado un total de 126 casos, de los cuales se han realizado 97 valoraciones, para un porcentaje de rendimiento del 77%, y 65 casos que se encuentran en proceso, de acuerdo con los datos suministrados.

Ahora bien, si el proceso de preempleo no contara con el apoyo de un médico adicional (el encargado del proceso de seguimiento), el cual asume al menos el 30% de las valoraciones, y tomando de referencia la capacidad aproximada que puede atender un solo médico durante el año, detallada en el apartado 3.1.1. del presente informe, los resultados que se hubieran obtenido respecto a valoraciones médicas en los períodos 2018 y 2019 serían los siguientes:

Año	Cantidad de valoraciones realizadas	Cantidad de total aproximada de valoraciones que puede atender una plaza de médico de preempleo (al año)	Diferencia
2019	216	169	47
2020	189		20

En ambos años hay una baja considerable en la atención de valoraciones concluidas, en el 2019 sería de casi un 22% menos y en el 2020 un 11%, lo cual deja claro que el proceso se retrasaría, impactando en el banco de oferentes disponibles para ocupar puestos en judicatura.

**Se evidencia que el proceso de preempleo ha sufrido cambios a la baja a lo largo de los últimos 3 años, respecto a su carga de trabajo, como resultado de factores externos, como la entrada de la pandemia COVID-19, no obstante,**

los rendimientos resultantes evidencian la labor que se realiza en este proceso por ambos médicos y en general por todo el equipo interdisciplinario.

También es importante destacar que el contar con solo una plaza de médico incide negativamente en la cantidad de valoraciones médicas que se realicen por año, lo cual afecta a todo el resto de las valoraciones del equipo interdisciplinario (Psicología y Trabajo Social), el cual toma de base el criterio médico, para realizar sus valoraciones.

### 3.3.2. Proceso de seguimiento

En la siguiente gráfica se puede observar los tiempos promedios de las actividades que se desarrollan en este proceso, información que al igual que en el proceso de preempleo fue brindado por el médico encargado de estas actividades, de acuerdo con su experiencia en estas labores de más de dos años. La información fue agrupada por fases y actividades:

**Gráfica 7**  
**Duración promedio del proceso de seguimiento**  
(en minutos)



**Fuente:** elaboración propia con los datos proporcionados por el personal médico de la Sección de Carrera Judicial

En promedio el proceso de seguimiento tiene una duración de 523 minutos por persona, tiempo calculado tomando el mínimo de consultas médicas que se realizan, que son 3 por juzgadora o juzgador. Cabe indicar que el proceso no es continuo y tiene mucha variabilidad de acuerdo con las enfermedades o brechas identificadas, así como los planes que se definan.

Los abordajes o intervenciones médicas en este proceso se realizan con el apoyo del resto de profesionales que conforman el equipo interdisciplinario (Psicología y Trabajo Social), lo que permite un abordaje integral y de acuerdo con lo indicado por el médico a cargo de este proceso, genera mejores resultados a lo largo del proceso de seguimiento, ya que en un proceso de salud-enfermedad coexisten factores biológicos, psicológicos y sociales, los cuales al ser abordados de manera

interdisciplinaria permiten generar conciencia en la persona juzgadora de la situación particular que debe afrontar y fomentar cambios en el estilo de vida, conductas y manejo de sus patologías para promover la salud integral.

Según indica el Doctor Flores, la implementación de esta metodología ha permitido un mayor porcentaje de personas juzgadores que se acogen al proceso de seguimiento y que lo mantienen hasta su finalización. Para muestra de lo anterior, indica que, de los últimos 30 casos para seguimiento, solo 3 personas declinaron de llevar el proceso, contrario a la respuesta que se obtenía antes de los abordajes integrales, donde 1 de cada 4 personas no se acogían al proceso de seguimiento.

El Doctor destaca la importancia de este proceso, ya que coadyuva en la disminución de complicaciones en la salud, las cuales puede incidir con la dificultad de cumplir con las tareas asignadas, lo que afecta directamente la administración de justicia.

Partiendo de que la plaza de médico solo se dedicará a estas labores, estaría en capacidad de atender de manera mensual un aproximado de 18 personas juzgadoras, no obstante, este proceso como se indicó no es continuo, y por el contrario se puede extender por un plazo de hasta seis meses en algunos casos, además que debe efectuar actividades consideradas administrativas, que son necesarias en la realización de su labor.

No se debe dejar de lado que en acatamiento a los dispuesto por Corte Plena en la sesión 32-2015 del 17 de agosto de 2015, artículo XXV, es que se propicia la conformación de un equipo para abordar los procesos de seguimiento para las personas servidoras judiciales destacadas en la judicatura.

La atención de una persona en el proceso de seguimiento equivale a la realización de 34,8 citas de atención primaria en el Servicio Médico de Empresa, las cuales en promedio tienen una duración de 15 minutos cada uno, como fue corroborado por el Jefe del Servicio Médico, Doctor Mauricio Moreira Soto.

Es dable indicar que esta comparación, así como la realizada con preempleo, se realiza con la única finalidad de visibilizar la diferencia en los tiempos de abordaje de una cita convencional (atención primaria) y una valoración de preempleo o proceso de seguimiento, para tener claridad sobre la dimensiones de los procesos que se desempeñan el cuerpo médico destacado en Carrera Judicial, no obstante, el Servicio Médico realiza procedimientos asociados a la medicina del trabajo, que conllevan mayores tiempos de atención, tema sobre el cual se ahondará en el apartado 3.3.3. del presente informe.

### **3.3.2.1. Listado de actividades**

Para el proceso de seguimiento se procedió a aplicar la misma matriz “Listado de Actividades”, detallando a continuación los resultados de su aplicación:

- ❖ Se enlistaron un total de 28 actividades, de las cuales 18 pertenecen al proceso de preempleo y las restantes consideradas como administrativas.
- ❖ Partiendo que en promedio la persona servidora judicial tiene 7,75 horas disponibles diarias de jornada laboral para desempeñar sus labores, la consignación de datos por parte del médico de seguimiento da como resultado que el tiempo de ejecución del total de actividades amerita un total de 7,06 horas diarias, lo que traducido a recurso humano equivale a que la labor que realiza la plaza bajo análisis equivale a 0,911 personas (7,06/7,75), en otras palabras, poco menos de una persona.
- ❖ Del total de actividades se identificaron cuáles son las que ameritan un mayor porcentaje de dedicación en su realización o se deben realizar más veces por la persona profesional; a continuación, se visualizan los resultados de este análisis:



El proceso de seguimiento evidencia una mayor distribución de sus actividades en lo que respecta a porcentajes de ocupación, inclusive cuenta con 6 actividades que ameritan menos de un punto porcentual de dedicación diario. Lo anterior, da como resultado que las actividades administrativas, que son las mismas de la persona médica de preempleo, ocupen mayores porcentajes de ocupación.

Tomando en cuenta solo las actividades sustanciales (seguimiento Judicatura), el tiempo total diario que se invierte en la realización de estas tareas en promedio es de poco menos de 4 horas, resultado que es bajo en comparación con preempleo, no obstante, se debe aclarar que eso no significa que la plaza de médico que atiende este proceso, con la mitad de la jornada laboral diaria atiende todas las actividades asignadas, sino que evidencia que el fuerte de la carga de trabajo del equipo se encuentra en preempleo y que podría maximizarse la labor de ese equipo con la asignación de nuevas tareas, tal y como se realiza actualmente, ya que dicha plaza debe asumir al menos el 30% de las valoraciones de preempleo.

En esa línea de pensar, es dable destacar la determinación realizada por la Directora de Gestión Humana y las Jefas de Reclutamiento y Selección y de la Administración de Carrera Judicial en junio pasado, de asignar a este equipo de trabajo las valoraciones médicas de preempleo del Organismo de Investigación Judicial (OIJ) y los concursos de personas con condición de discapacidad, ambos que se encontraban en rezago por la falta de capacidad del equipo de trabajo del Servicio Médico.

### ***Preempleo del Organismo de Investigación Judicial***

Ahora bien, tomando en consideración las tareas de preempleo del OIJ, las cuales son lideradas por la plaza del médico que atiende el proceso de seguimiento, la ejecución de las labores amerita aproximadamente un total de 10,07 horas diarias por parte de esta plaza de médico, lo cual sumado al porcentaje que atiende de preempleo de Judicatura, evidencia la maximización de recursos. Cabe indicar que en este proceso coadyuva en las valoraciones la plaza de médico asignada para preempleo de la Judicatura.

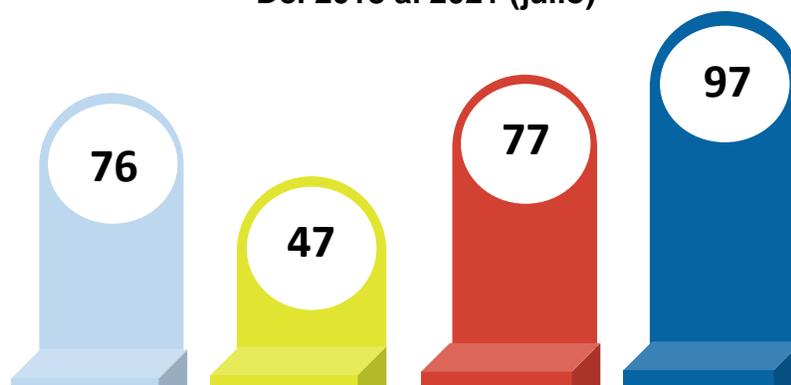
En el presente año ya se han trasladado a valoración del equipo médico de la Sección de Carrera Judicial un total 35 casos, los cuales se encuentran en proceso de atención. Según lo indicado por la Licda. Priscilla Romero Calderón, profesional del Subproceso de Reclutamiento y Selección, ya se han realizaron las primeras 15 valoraciones (realizadas por el Servicio Médico), y se está a la espera de la entrega de resultados solicitados a las personas oferentes para completar la valoración respectiva y después emitir el criterio médico. Cabe indicar que esas valoraciones realizadas no forman parte del total que se le trasladó a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

Como dato de importancia a considerar en la carga de trabajo, si las proyecciones de la Sección de Reclutamiento y Selección son acertadas respecto a la expectativa de las personas oferentes activas del concurso CV-0005-2021 que cerró a principios de agosto pasado y podría llegar a la instancia de valoración médica, se esperaría una carga considerable de trabajo de al menos 280 oferentes.

### ***3.3.2.2. Análisis del histórico de cargas de trabajo***

La siguiente gráfica los datos del período 2018-2021 de los casos que fueron trasladados al proceso de seguimiento:

**Gráfica 8**  
**Entrada de casos para el proceso de seguimiento**  
**Del 2018 al 2021 (julio)**



---

**Fuente:** elaboración propia con los datos proporcionados por la Sección de Administración de la Carrera Judicial.

Similar a la entrada del proceso de preempleo, el de seguimiento presenta una tendencia variable a lo largo del proceso, lo cual tiene lógica, ya que uno de los principales *inputs* del proceso de seguimiento es el proceso de preempleo. Ahora bien, la carga de trabajo sigue supeditada a variables independientes, ya que no todos los oferentes que llegan a valoraciones médicas deben ingresar al proceso de seguimiento, debido a que no se identificó ningún tipo de brecha por atender.

De la información recopilada, es dable indicar que para el 2019, donde se experimentó un considerable baja en el traslado de casos, se presentó un cambio del equipo de médicos a cargo del proceso de preempleo y seguimiento, lo que originó una modificación en la metodología de trabajo y revisión de los procesos.

Para el 2020, se da un repunte de casos asignados, 63% más que el año anterior, cifra que supera en uno a la presentada en el 2018, lo que podría evidenciar que la pandemia no generó mayor afectación para el proceso de seguimiento, no obstante, es importante destacar que se presentó un cambio en la conformación del personal que integra el equipo interdisciplinario (una plaza de medicina y otra de psicología) que atiende seguimiento, lo que originó una variación en la metodología del programa de atención, orientado a un enfoque multidisciplinar que genere mayores réditos a la persona juzgadora bajo atención.

Para el presente año, con corte estadístico a julio 2021, se han trasladado al proceso de seguimiento un total de 97 casos de personas juzgadoras, de los cuales 61 fueron trasladados por la unidad interdisciplinaria (preempleo), por recomendaciones de los períodos de prueba, o remitidos por orden de Corte Plena o el Consejo Superior y los restantes 36 asignados por el Consejo de la Judicatura, de los cuales 55 ya fueron debidamente atendidos y 42 se encuentran en proceso de ser agendados para su abordaje de acuerdo con las brechas identificadas.

Si los datos de ingreso del período analizado los comparamos con la capacidad promedio mensual que puede atender la plaza de médico, partiendo del análisis realizado en el apartado 3.3.2. (18 casos mensuales), se denota que solo la carga de trabajo del proceso de seguimiento no es suficiente para el máximo aprovechamiento de la plaza, ya que en promedio la atención de pacientes en los últimos años oscila entre los 6 y 8 pacientes al mes.

Ahora bien, tomando en consideración que plaza de médico asignada para el proceso de seguimiento también asuma al menos el 30% de los casos de preempleo de judicatura (4 o 5 casos por mes), de la carga de trabajo que generara los concursos vigentes del OIJ, así como la atención de las labores asociadas a los concursos de personas con condición de discapacidad, se evidencia el aprovechamiento de la plaza para este realizar estas valoraciones y darle un impulso a los procesos que se encontraban en rezago.

**Del análisis de las cargas de trabajo de ambas plazas se evidencia que en los últimos años se generó un desequilibrio a la baja en las cargas de trabajo, ocasionado por variables independientes, no obstante, los ajustes realizados a lo interno de la oficina, los cambios en la metodología de atención de las valoraciones, el inicio de proyectos para brindar una mejor atención, así como la reasignación de actividades avalada por las Jefaturas de la Dirección de Gestión Humana, han permitido maximizar el uso de ambos recursos, situación que prevalecerá en el tiempo siempre y cuando las asignaciones actuales se mantengan incólumes. Es claro, que solo dedicarse al proceso de seguimiento, generaría una subutilización del recurso.**

### ***3.3.3. Situación del Servicio Médico***

En vista de que el acuerdo del Consejo Superior que propicia la realización del presente informe incluye un criterio de uno de los miembros de esa instancia superior, respecto a las necesidades que actualmente tienen algunas poblaciones judiciales de contar con servicios médicos de empresa, y de la posibilidad de considerar el traslado de una de las plazas de medicina de la Sección de la Carrera Judicial al Servicio Médico para atender estos requerimientos de la población, se considera necesario valorar la situación de este tipo de servicios.

Para lo anterior, se analizó la información brindada por la licenciada Waiman Hin Herrera, Subdirectora de Gestión Humana y la licenciada Hannia Ramírez Picado, Administradora de Servicios de Salud, la cual pretende evidenciar la situación actual de estos servicios a nivel nacional.

En reunión realizada con la máster Roxana Arrieta Meléndez y la licenciada Waiman Hin Herrera, en su orden Directora y Subdirectora de la Dirección de Gestión Humana dejaron claras las necesidades de servicios médicos que tiene la población judicial, las cuales han ido en aumento en los últimos años por temas restrictivos a nivel presupuestario y la situación crítica país en general, acentuada por la entrada de la pandemia COVID-19, lo cual ocasionó la eliminación de los servicios médicos contratados para algunas zonas o circuitos judiciales, como el caso de San Joaquín.

La máster Arrieta Meléndez indicó que son conscientes de las necesidades y la afectación que se ha originado de la suspensión de algunos servicios, no obstante, se espera que esta situación se solucione a mediano plazo, siempre y cuando mejoren las condiciones presupuestarias, las cuales están supeditas al

mejoramiento de la situación país. Indicó que para el 2022 se presupuestaron partidas para la contratación de servicios médicos y de esta forma cubrir parte de la población judicial que más requiere de este tipo de atención, por lo que, de no existir recortes presupuestarios para el siguiente período presupuestario, se reestablecerían los servicios de salud.

Asimismo, en el proceso de búsqueda de antecedentes realizado para la elaboración del presente estudio, se determinó la existencia del informe PJ-DGH-SSSJ-881-2021 del 24 de junio de 2021, suscrito por la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Directora a.í. Gestión Humana y la Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora a.í. de Gestión Humana, quienes responden al acuerdo del Consejo Superior tomado en la sesión número 50-2021, del 17 de junio de 2021 artículo XXI, que literalmente les solicitaba:

*“(...) que en el plazo de 24 horas valore la solicitud presenta por la máster Ana Eugenia Romero Jenkins, Directora Ejecutiva, en oficio N°1800-DE-2021 del 08 de junio del 2021, y remita a este Consejo una propuesta para atenderla, considerando si existe el o no la posibilidad de recurso humano, asimismo tomando en cuenta los históricos y estadísticas que para tal efecto esa Dirección lleva, así como la necesidad de un centro médico en el circuito de San Joaquín de Flores, debido a la gran cantidad servidores que este alberga”*

Al respecto, se informó por parte de la Dirección de Gestión Humana que se reafirmaba lo indicado en los oficios: ° PJ-DGH-ADMSS-408-2021 del 13 de abril de 2021, PJ-DGH-SSSJ-731-2021 del 3 de junio, oficio PJ-DGH-SSSJ-823-2021 del 14 de junio de 2021, mediante el cual se hacía del conocimiento al Consejo Superior, que con base en la información estadística y las cargas de trabajo, dentro de los Servicios de Salud no se cuenta con puestos ociosos o en desuso para reubicarlos y que brinden servicios de atención de salud en otras sedes regionales del país.

De la información remitida por la Licda. Hin Herrera, se detalla una propuesta realizada el año pasado para el fortalecimiento de la atención de consulta médica para el personal el Poder Judicial, en la cual la Dirección de Gestión Humana determinó los circuitos donde existía mayor demanda de este tipo de servicio, entre estas las localidades de **San Ramón, Guápiles y Pérez Zeledón**, tomando como referencia para esas conclusiones la frecuencia de incapacidades que presentaba cada zona. De las tres localidades con necesidad, actualmente solo queda pendiente de atención Pérez Zeledón.

En dicha propuesta también se deja claro, que el personal mínimo para brindar atención médica de este nivel es el siguiente: 1 Médico, 1 Profesional en Enfermería y 1 Auxiliar Administrativo, además de la erogación presupuestaria que permita la habilitación del servicio, el cual es concedido por el Ministerio de Salud (espacio adecuado para la atención, equipo médico e insumos y materiales de oficina, básicos para la atención médica).

A continuación, un detalle de la inversión que conllevaría la apertura del Servicio de Salud con el personal mínimo:

<b><i>Inversión apertura de Servicio de Salud</i></b>	
• <b>Personal mínimo por Servicio Salud:</b>	
1. Médico	
1. Profesional en Enfermería	
1. Auxiliar Administrativo	
• <b>Jornada laboral:</b>	
Medio tiempo (los 3 puestos)	
• <b>Monto Anual correspondiente al pago de salarios por Servicio de Salud (incluye los tres puestos):</b>	
1 equipo de trabajo $\neq$ 29.020.406	
• <b>Insumos y Equipo:</b>	
Presupuesto 2020 – 2021, correspondiente a la Dirección de Gestión Humana	

Lo anterior, evidencia que solo el monto anual por cubrir el salario de los tres puestos para el Servicio de Salud, asciende aproximadamente a veintinueve millones de colones anualmente.

Con base en los datos suministrados por la Subdirectora de Gestión Humana, licenciada Waiman Hin Herrera, la población judicial activa es de 12897 personas y en la actualidad, los servicios de salud cubren el 80,07% de la población judicial, lo que equivale a un total 10326 personas servidoras judiciales que cuentan con estos servicios. Se detalla la distribución porcentual por cada Circuito:

**Cuadro 1**  
**Representación porcentual de los Circuitos que si tienen acceso a los servicios de medicina empresarial**

Descripción Circuito	UBICACIÓN FISICA	Cantidad de personas activas por circuito judicial	Distribución porcentual del total de la población
I Circuito Judicial de San José	I CIRCUITO JUDICIAL S.J.	6 840	53,03%
II Circuito Judicial de San José	II CIRCUITO JUDICIAL S.J.	908	7,04%
III Circuito Judicial de San José	DESAMPARADOS, PAVAS, SAN SEBASTIAN, ALAJUELA	356	2,76%
I Circuito Judicial de Alajuela	I CIRCUITO JUDICIAL ALAJ.	404	3,14%
I Circuito Judicial de Heredia	CIRCUITO JUDICIAL HEREDIA	369	2,86%
I Circuito Judicial de Cartago	CIRCUITO JUDICIAL CARTAGO	357	2,77%
I Circuito Judicial Zona Atlántica	I CIRCUITO JUDICIAL ZONA ATLANTICA	336	2,60%
I Circuito Judicial de Puntarenas	CIRCUITO JUDICIAL DE PUNTARENAS	279	2,16%
II Circuito Judicial Zona Atlántica *	II CIRC. JUD. ZONA ATLANT POCOCI-GUACIMO	252	1,96%
III Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón)	SAN RAMON	140	1,09%
III Circuito Judicial de Alajuela (Grecia)	GRECIA	85	0,66%
	<b>TOTAL</b>	10 326	80,07%

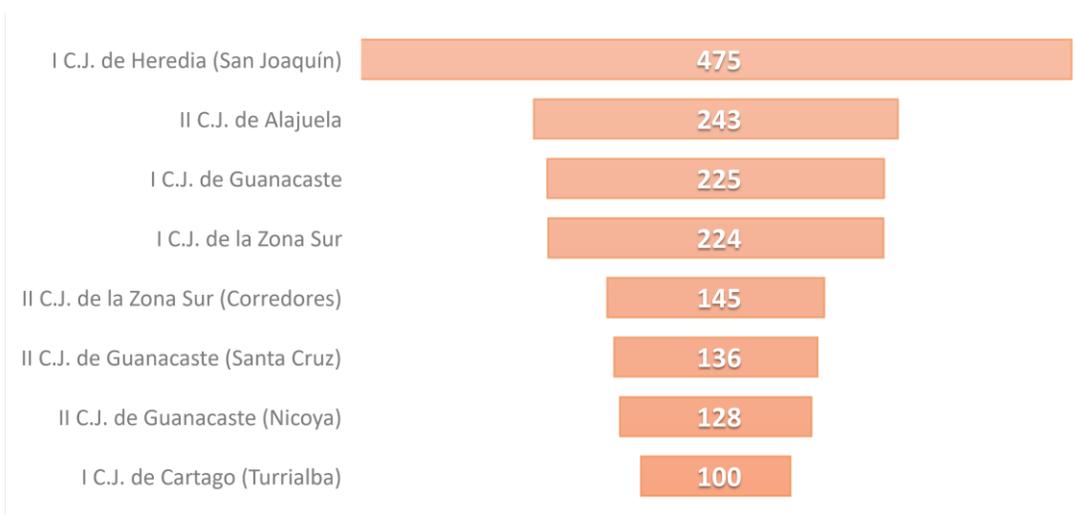
**Fuente:** elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección de Gestión Humana.

Es dable indicar que los Servicios de Salud del Primer Circuito Judicial de San José son los que tienen la mayor cantidad de población que puede hacer uso de sus servicios, lo que muestra un elemento a considerar en la capacidad de respuesta para atender las valoraciones de preempleo del Organismo de Investigación y las actividades ligadas a la atención de los concursos de personas con condición de discapacidad.

Para reafirmar la aseveración anterior, para el período 2020 ese Servicio Médico atendió un total de 8963 consultas y para el presente año en solo ocho meses ya supera la cifra del año anterior, con 9293 consultas atendidas, datos impulsados probablemente por el contexto de pandemia y las afecciones que puedan haber resultado de los cambios en las modalidades de trabajo.

Ahora bien, es importante evidenciar los circuitos que actualmente no tienen acceso a servicios médicos de empresa, que en total ascienden a 2570 personas servidoras judiciales, y que se han tratado de atender algunas de estas necesidades por medio de servicios contratados (15 en total), los cuales actualmente por limitantes presupuestarias fueron suprimidos. Para efectos ilustrativos, se detallan los circuitos o localidades que tienen poblaciones activas mayores a 100 personas, cifra que de acuerdo con lo indicado por la licenciada Waiman Hin, es la cantidad que se considera adecuada para que la apertura de un servicio médico sea viable y haya una maximización de los recursos institucionales que se concedan para brindar un servicio de esta índole:

**Gráfica 9**  
**Cantidad de personas servidoras judiciales activas por Circuito Judicial que no cuentan con acceso a los servicios de medicina empresarial**



**Notas:** en el anexo 4 se encuentra el detalle completo de toda la población que no cuentan con servicios médicos de empresa

**Fuente:** elaboración propia con los datos proporcionados por la Dirección de Gestión Humana.

Se evidencia la necesidad que tiene parte de la población judicial y de los esfuerzos que está realizando la Dirección de Gestión Humana para instaurar los servicios de esta índole de acuerdo con la priorización de necesidades que ya se realizó el año pasado, tratando de maximizar los recursos con los que actualmente cuenta, aunado a la expectativa de reactivar varios contratos médicos para el 2022, siempre y cuando lo formulado a nivel presupuestario se mantenga incólume.

No obstante, de lo indicado por la Subdirectora de Gestión Humana, dentro de la legislación que regula los servicios de salud, se encuentra **el Decreto N° 41045-S denominado “Reglamento General de habilitación de servicios de salud”**, que establece en su artículo 3° lo siguiente:

*“3 °. Que la Ley General de Salud dispone que las personas físicas o jurídicas públicas o privadas que requieran brindar servicios de salud, deberán obtener el permiso o autorización del Ministerio de Salud, previo a su instalación y operación; para lo cual deben garantizar que reúnen o cumplen los requisitos legales generales y particulares establecidos.”*

También adicionó mediante documento escrito que se cuenta con las “Normas de habilitación específicas según tipo de servicios de salud” que establecen los requisitos específicos según la actividad, y en el caso del Poder Judicial, corresponde la “Norma para la habilitación de consultorios de atención médica general o por especialidades”, que detalla los aspectos que requiere el consultorio para obtener la autorización del Ministerio de Salud para realizar las atenciones en salud, y sea reconocido por estas instancias rectoras en salud del país, en materia de recurso humano, planta física, recursos materiales, documentación y gestión de la información y seguridad e higiene”.

Al respecto, y con el propósito de ilustrar lo indicado se detalla un pequeño extracto de lo que se indica en la citada norma:

Planta física	Recurso material
<p>Área de espera para los usuarios (puede ser compartida con otros servicios).</p> <p>2.1.2. Área del consultorio, la cual deberá tener las siguientes condiciones:            Contar con espacio mínimo de 6m<sup>2</sup>            Estar ventilado e iluminado            Contar con un área para la entrevista al usuario.            Contar con un área para la exploración física del usuario</p>	<p>3.2. Cada consultorio deberá contar con:            Camilla            Estetoscopio            Oftalmoscopio            Esfigmomanómetro            Tallímetro            Báscula</p>

Adicional a los requerimientos expuestos anteriormente, se indicó que se establecen en las normas antes mencionadas, la definición de un “Plan de Manejo de desechos bioinfecciosos”, que implica la suscripción de un contrato con una empresa que recolecte y procese de manera segura estos desechos, con el fin de evitar riesgos de contagio de enfermedades.

Concluye la licenciada Hin, que este proceso de apertura y sostenibilidad de la operación de un servicio de Salud regional requiere aproximadamente de 14.000.000 de colones, para la compra de los equipos, los materiales, los insumos y la contratación de la empresa para el manejo de desechos y brindar el servicio de manera continua.

Sobre esta situación y siempre en aras de atender las necesidades institucionales imperantes, el Consejo Superior en sesión 73-2021 del 26 de agosto de 2021, artículo XXV, aprobó la propuesta de la Dirección de Gestión Humana para maximizar los recursos médicos institucionales destacados en Grecia, para que también puedan atender ciertos días a la semana la población judicial destacada en la Ciudad Judicial en San Joaquín, al menos por lo que resta del 2021 y a la espera de la reincorporación de los servicios de salud contratados, que fueron presupuestados para el 2022. En detalle la propuesta que se aprobó para el presente año y que está vigente es la siguiente:

- Circuito Judicial de Grecia: dos días a la semana, en horario de 12:30 p.m. a 4:30 p.m.
- Ciudad Judicial: tres días a la semana, en horario de 12:30 p.m. a 4:30 p.m.

**Lo incluido dentro de este apartado permite evidenciar los requerimientos de medicina de empresa en varios lugares que albergan a la población judicial, no obstante, se destacan los esfuerzos que realiza la Dirección de Gestión Humana para maximizar los recursos que tiene disponibles en lo que respecta a servicios de salud. Asimismo, queda claro que trasladar una plaza de médico de la Carrera Judicial al Servicio de Salud no es suficiente para cubrir estas necesidades de servicio, ya que la instauración de un servicio amerita un equipo de trabajo y recursos asociados para su puesta en funcionamiento, lo cual en estos momentos de austeridad presupuestaria no son viables.**

**Se reafirma la necesidad de que la Dirección de Gestión Humana continúe con los análisis para maximizar el uso de los recursos médicos del servicio de salud y los instaure donde más se requieran, tal y como lo realizó en el caso de Grecia y San Joaquín, con fundamento en el estudio elaborado N° PJ-DGH-ADMSS-408 -2021 del 13 de abril de 2021 y PJ-DGH-SSSJ-731-2021 del 31 de mayo de 2021.**

***3.3.4. Impacto de las labores de los médicos de Carrera Judicial brindado por el Consejo de la Judicatura.***

El Consejo Superior en sesión 60-2021 del 20 de julio de 2021, artículo XXXIX, solicita al Consejo de la Judicatura lo siguiente:

*“...2.) En razón del inciso anterior, deberá el Consejo de la Judicatura remitir a la Dirección de Planificación el impacto de las labores realizadas por los médicos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para la labor en la Judicatura...”*

Mediante oficio PJ-DGH-SACJ-1749-2021 del 13 de agosto de 2021 se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-026-2021 del 12 de agosto de 2021, artículo II, del cual se procede a destacar los aspectos de mayor relevancia:

1. Ambas plazas de profesionales en medicina se crearon con la finalidad de atender los concursos de la judicatura, de conformidad con el artículo 3 del Reglamento de la Carrera Judicial.
2. La necesidad de contar con personas oferentes en los escalafones de todas las materias y categorías de puestos requiere que los concursos se atiendan de una forma oportuna para evitar atrasos que impacten en el accionar del Poder Judicial.
3. Se destaca la labor relacionada con el potenciamiento de brechas detectadas a las personas juzgadoras, lo que permite un mejor desenvolvimiento en los puestos de trabajo.
4. El personal médico destacado en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial desempeña labores orientadas a la exploración de situaciones de salud, con la finalidad de identificar las condiciones necesarias que demande un puesto sin exponer a las personas juzgadoras a situaciones de salud agravantes.
5. Consideran de especial importancia que el estudio de cargas de trabajo de estas plazas determine si se cuenta con la capacidad para asumir otras labores, sin afectar la atención primordial que debe brindarse en los procesos que atienden de judicatura en la actualidad.
6. Estiman que debilitar los equipos de trabajo tal y como están constituidos puede afectar sensiblemente la atención de los concursos, lo que generaría retrasos en el ingreso de las personas juzgadores a los escalafones de las distintas materias y categorías, además que sería imposible atender el potenciamiento de brechas y acompañamiento a las personas juzgadoras.

Finalmente, en la sesión indicada, acuerdan en el punto uno que el impacto de las labores de los profesionales en medicina destacados en la Sección Administrativa de Carrera Judicial se asocia a la atención integral de las personas oferentes, para que de esa forma se pueda determinar el ajuste al perfil del puesto para el cual concursan, de conformidad con el artículo 3 del Reglamento que rige el actuar de la Carrera Judicial. Por lo anterior, los concursos deben ser tramitados de manera oportuna, para contar con oferentes en los escalafones de las distintas materias y categorías y de esta manera suplir las demandas institucionales en estos temas.

En el punto dos hacen referencia a las determinaciones realizadas por la Dirección de Gestión Humana para maximizar los recursos bajo análisis, al trasladar para la atención de ese equipo médico los concursos del Organismo de Investigación Judicial y el de las personas con condición de discapacidad.

En el punto tres y final, el cual resumen lo solicitado por el Consejo Superior mencionan que no contar con estos recursos tendría un impacto desfavorable en el servicio, lo que generaría una afectación a las personas usuarias de los diferentes concursos.

**Se considera de especial relevancia el criterio brindado por el Consejo de la Judicatura, el cual es consecuente con los criterios de las demás personas entrevistadas en el presente proceso de investigación, y del análisis efectuado en donde se evidencia el tiempo que se dedica por parte de cada uno de los dos profesionales al ejercicio de sus labores, los cuales serán tomados en cuenta para las conclusiones y recomendaciones del presente estudio, ya que destacan claramente la posición sobre la necesidad de las plazas bajo análisis.**

#### ***3.3.5. Entrevistas realizadas***

En el presente informe se han incorporado algunos de los criterios obtenidos de las entrevistas a las personas involucradas en el tema, que permitan apoyar y contrastar los datos recopilados y analizados en el presente estudio, no obstante, se considera de especial relevancia realizar un detalle de los criterios brindados de manera puntual y que no fueron consignados en otros apartados del presente estudio.

01

Máster Roxana Arrieta Meléndez,  
Directora de Gestión Humana

- Las actividades de preempleo del OIJ y personas con discapacidad pasarán a formar parte de las labores que atiendan el personal médico de la Carrera Judicial, con el objetivo de maximizar los recursos.
- Se tiene conocimiento de las necesidades de los servicios de salud, pero se espera atender las prioritarias a corto y mediano plazo, siempre así que las restricciones presupuestarias lo permitan.

02

Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora  
de la Dirección de Gestión Humana

- Es evidente la necesidad imperante de los servicios de salud de empresa en algunas zonas del país, sobre las cuales se tiene conocimiento y se han realizado las gestiones para maximizar los recursos y cubrir a un mayor porcentaje de la población judicial.
- No se considera viable cubrir una necesidad actual del Servicio Médico con recurso propio, lo cual impacta la labor de una oficina perteneciente a la misma Dirección.
- El establecimiento de un servicio de salud de empresa conlleva una erogación presupuestaria considerable, no solo una plaza de profesional en medicina.

03

Licda. Olga Guerrero Córdoba, Subdirectora  
de la Dirección de Gestión Humana

- Los dos recursos de profesionales en medicina de la Sección de Carrera Judicial realizan labores medulares para la institución las cuales difieren de la atención que brinda el servicio médico de empresa.
- Con el fin de maximizar el recurso se traslado a este equipo de trabajo el proceso de preempleo del OIJ y las personas con discapacidad.
- No contar con este servicio podría afectar el funcionamiento del OIJ, ya que no se tendrían personas elegibles para realizar sustituciones o nombramientos en propiedad.

04

Máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la  
Sección de Administración de la Carrera  
Judicial

- Es necesario hacer la diferenciación de la labor que realizan los médicos de la Carrera respecto a los Médicos de Empresa, ya que la de los primeros es una labor evaluativa y de profundidad la cual conlleva un debido proceso que toma tiempo considerable debido a los alcances que pueden generar las valoraciones.
- Considera que no es adecuado tomar decisiones de traslado o movimientos de plazas en un período donde hay variables de la carga de trabajo que fueron afectadas como resultado de la pandemia.
- Los dos recursos son necesarios para el desarrollo de la labor que se realiza en la Sección sobre la cual recae una considerable responsabilidad. Contar con un solo profesional indiscutiblemente atrasará ambos procesos.

05

Doctora Marianela Fallas Esquivel,  
Sección de Administración de la Carrera  
Judicial.

- Las labores de preempleo conllevan un abordaje completamente diferente a las que otorga el servicio de salud, con la finalidad de emitir un criterio valorativo para los efectos coadyuvar con el proceso de ingreso al escalafón de elegibles de las personas oferentes que participan en puestos de la judicatura.
- Los procesos de preempleo son muy susceptibles a variables independientes que no se pueden controlar y que generan variaciones en la carga de trabajo, como por ejemplo los concursos realizados en proceso de reformas, los efectos de la pandemia, la cantidad de publicaciones realizadas.
- Actualmente no existe otro proceso de seguimiento y preempleo en el país como el que otorga el Poder Judicial al personal de la judicatura.

06

Doctor Luis Felipe Flores Meléndez,  
Sección de Administración de la Carrera  
Judicial

- Actualmente se ha implementado un modelo de servicio en el proceso de seguimiento que permita realizar un abordaje integral interdisciplinario de las brechas indistintamente del área en donde se identificó la misma (Medicina, Psicología o Trabajo Social).
- Los tiempos administrativos incluyen la atención de labores adicionales de importancia, como la atención de las labores asociadas a los concursos de personas con discapacidad, la elaboración de las guías por manejo de patologías y el proyecto de perfiles Médicos por materia y categoría.

Los criterios de las personas entrevistadas son coincidentes en algunos puntos que se consideran medulares para efectos del informe, entre los que se destacan la necesidad de mantener los dos médicos realizando las actividades que realizan actualmente, para no afectar los procesos de preempleo y seguimiento, los ajustes

que se han realizado para maximizar el uso de los recursos, asignando nuevas actividades, las cuales revisten especial importancia para la institución (preempleo OIJ y concursos para personas con condición de discapacidad) y que en este caso no es viable suplir una necesidad de la Dirección con recursos de la Carrera Judicial, ya que podría generar un impacto contraproducente.

### *Entrevistas a funcionarios del Servicio Médico*

Ahora bien, con la finalidad de ampliar sobre el tema del traslado del proceso de preempleo del OIJ a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, el pasado 4 de octubre se procedió a entrevistar al Doctor Mauricio Moreira Soto, Jefe del Servicio de Salud del Primer Circuito Judicial de San José y la licenciada Hannia Ramírez Picado, Administradora de los Servicios de Salud, con la finalidad de incluir sus apreciaciones, respecto a cómo se manejaba este proceso desde esa oficina, de qué manera se dio el traslado de estas labores a Carrera Judicial, así como conocer su criterio respecto a la determinación de la Dirección de Gestión Humana de dejar las labores de preempleo de forma permanente a cargo de los médicos adscritos a Carrera.

Ambos entrevistados fueron coincidentes en sus apreciaciones, indicando que el tema de preempleo del OIJ fue atendido con el apoyo de permisos con goce de salario, hasta finales del 2020 (ese año solo se contó con una plaza), y que, por decisión de la Dirección de Gestión Humana y las limitantes presupuestarias de ese momento, no se iba a solicitar el recurso para el 2022, por lo que el proceso de preempleo indicado iba a ser asumido con el recurso existente destacado en el Servicio de Salud.

Por lo anterior, indican que se procedió a realizar una reestructuración interna, para abordar ese tema con el recurso de planta, ya que ese recurso adicional, además de atender preempleo OIJ, también daba soporte a los programas de adaptación laboral, ergonomía, programas de vigilancia en salud en el Departamento de Ciencias Forenses, así como coadyuvaba con los casos de seguimiento por COVID-19. La mencionada reorganización y la priorización de temas de atención, como el de la pandemia generó que se diera algún tipo de atraso en los procesos de valoración del Organismos de Investigación Judicial, pero la labor se estaba atendiendo. Sobre este punto recalcaron que, por un tema de maximización de recursos, la plaza no solo se iba a utilizar para temas de preempleo, ya que hay tiempos de espera en el proceso, donde de tener solo está función, el recurso no se iba a utilizar de la mejor manera.

Ante la consulta de que, si la plaza solo se dedicara a estas labores, cuantas valoraciones iniciales podría realizar al día, el doctor Moreira fue enfático en indicar que 8 al día; es decir, en promedio una por hora.

Asimismo, indican que cuando la Dirección de Gestión Humana decide trasladar el proceso de preempleo del OIJ a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, el Servicio Médico ya había finalizado 15 valoraciones, se tenía 4 personas con citas

programadas, 9 en proceso de realización de estudios o exámenes, 2 con control de peso y 5 convalidados pendientes de revisión por el Subproceso de Reclutamiento y Selección. Al final solo se trasladaron 11 casos de personas oferentes, pendientes de valoración inicial.

Cabe indicar que, sobre el tema del traslado de estas actividades, ambos entrevistados fueron claros en indicar que la decisión no se tomó como respuesta a una solicitud del Servicio Médico, ya que ellos habían tomado las provisiones del caso para atender las valoraciones con el recurso existente en esa oficina, sino por determinación de la Dirección y con el entendido que iba a ser de manera temporal. Sobre este punto, el Doctor Moreira y la licenciada Picado consideran que los temas de preempleo son de injerencia de los servicios de salud institucionales, por lo que no consideran adecuado que diferentes oficinas atiendan asuntos de una misma índole.

Ampliando sobre el punto anterior, el doctor Moreira Soto indicó que desde años atrás Corte Plena aprobó la estructura organizativa requerida para los Servicios de Salud, en donde se incluía una unidad de medicina del trabajo, que abordaría entre otros temas, el de las valoraciones de preempleo, no obstante, por temas presupuestarios, no se dotaron de los recursos necesarios para conformar la estructura idónea, por lo que el Servicio Médico se reorganizó con el personal existente a lo interno, para atender de una u otra manera la organización y estructura que en algún momento fue aprobada por instancias superiores, la cual incluía una rectoría y 3 unidades para atender los temas administración, vigilancia y medicina del trabajo.

Lo indicado por los entrevistados evidencia que el proceso de preempleo del Organismo del OIJ ya se estaba asumiendo con el personal de planta del Servicio Médico, y que pesar de un atraso en la atención, las valoraciones se estaban atendiendo. Es de importancia destacar lo referido al criterio de que este tipo de labores deben estar al amparo del Servicio de Salud, tema sobre el que se profundizará en el siguiente apartado, así como el concerniente a la estructura organizativa aprobada por la Corte Plena para los servicios de salud, ya que se considera un aspecto de especial relevancia para las recomendaciones del presente informe.

### **3.3.6. Otros temas de relevancia**

Tomando de referencia lo indicado por el Doctor Moreira Soto en la entrevista que se le realizó el pasado 4 de octubre del presente año, respecto a la estructura aprobada para el Servicio Médico institucional, se procedió a identificar el acuerdo tomado por la Corte Plena, el cual aprueba la estructura organizacional de esa oficina.

En sesión 37-12 del 29 de octubre de 2012, artículo II Corte Plena conoció y aprobó la propuesta realizada por la Dirección de Gestión Humana “Modelo Integral de Servicios de Salud para el Poder Judicial”, la cual se realizó apoyada en un estudio

realizado por la consultora externa en servicios de salud Empresa Charse S.A., donde se define una estructura organizacional idónea y se plantean varios escenarios para su puesta en marcha.

Dentro de la estructura propuesta para los Servicios de Salud, se incluyó una Rectoría de Salud del Poder Judicial, una Unidad Administrativa y una Unidad de Vigilancia de la Salud, donde se incorporaron dos “áreas”, la primera de Vigilancia Epidemiológica y la segunda de Vigilancia de Salud Laboral, esta última de interés para los alcances del presente informe, ya que se le establece la atención de parámetros de evaluaciones de preempleo y seguimiento de casos, labores que en la actualidad se atienden en su totalidad por el equipo de médicos asignado a la Sección Administrativa de Carrera Judicial, en lo que respecta a las evaluaciones médicas.

Para una mayor ilustración de las labores establecidas para esa unidad, se detalla las labores que en aquel momento se le asignaron a dicha Unidad<sup>3</sup>:

**“...Área de Vigilancia de Salud Laboral**

*Se establece la Unidad de Salud Laboral como un área encargada de "...estudiar las causas directas, indirectas, la prevención y el tratamiento de las diferentes patologías (enfermedades), resultantes de la actividad laboral basándose en la recolección sistemática y continua de datos acerca de los problemas de salud ...", en la institución. Esta información se analizará e interpretará en el contexto de la planificación, ejecución y evaluación de los programas de salud.*

*El Médico Laboral debe evaluar si el estado de salud de un funcionario judicial puede tener repercusiones negativas para el desempeño de su trabajo, o verificar si el desempeño del trabajo está produciendo efectos nocivos sobre el trabajador. En este sentido es necesario realizar reconocimientos médicos, aplicando protocolos específicos en función de los riesgos establecidos.*

*Se incluyen dentro de esta Unidad el desarrollo de actividades como las siguientes:*

**-Programa Nacional de Vacunación:** *Con base al estudio de los perfiles de puesto de las poblaciones judiciales se establecen grupos de riesgo ocupacional. Se debe analizar los beneficios de la vacunación y establecer estrategias para su implementación.*

**-Programa Nacional de Emergencias y Brigadas Médicas:** *Se debe implementar un protocolo de atención de emergencias médicas, coordinar la capacitación y actualización de equipos de salud y brigadistas.*

**-Evaluación de puestos de trabajo**

**-Establecer parámetros de evaluaciones preempleo y seguimiento de casos.**  
*Por lo cual será necesario reforzar la estructura ocupacional de los Servicios de Salud con cargos especializados en Medicina Laboral y en algunas otras áreas, para lograr esta atención en forma integral, aspectos que particularmente se indicarán en un apartado posterior...”*

---

<sup>3</sup> En la propuesta es mal llamada Área.

Lo mencionado en este apartado reviste especial relevancia, ya que la institución ha realizado los esfuerzos para organizar las estructuras organizacionales con que cuenta, para la maximización de recursos, así como evitar que diferentes oficinas o recursos realicen labores similares o de una misma orientación. A manera ilustrativa, se cita la conformación de la Dirección Jurídica, que agrupó a la mayoría de los profesionales en Derecho a nivel administrativo.

### **3.3.6. Criterio de la Dirección de Planificación**

De la información recopilada, los criterios obtenidos de las personas a las que se entrevistaron y del análisis de los datos que fueron facilitados, esta Dirección mediante la elaboración del presente estudio evidenció las labores que realiza el equipo médico destacado en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial en su proceso de preempleo de la judicatura y el de seguimiento. Además, desarrolló con detalle cada uno de los apartados que permitieron entender la labor que desempeña cada profesional, realizó el mapeo de sus procesos y detalló los porcentajes de ocupación de cada una de las plazas.

Asimismo, en la elaboración del estudio se reunieron los criterios necesarios para entender la situación actual de esa Sección respecto a la carga de trabajo y las variables que afectan ambos procesos, las cuales queda claro que son en su mayoría independientes.

Por medio de la aplicación de instrumentos y la información recopilada se evidenció cual es el proceso que tiene mayor carga de trabajo, así como los ajustes que han realizado la Sección de la Carrera Judicial y la Dirección de Gestión Humana para realizar un mayor aprovechamiento de estas plazas y la experiencia desarrollada en la ejecución de estas labores de valoración.

Se logró demostrar la labor que se realiza en ambos procesos, la cual no puede ser medida por la cantidad de atenciones, como si se realiza con casos de atención inmediata a cargo de los Servicios de Salud, ya que como se evidencia en el estudio, las valoraciones que realizan ambas oficinas difieren considerablemente en sus abordajes.

El estudio deja en claro la importancia que tienen ambos procesos para el buen desarrollo y desempeño de las personas juzgadoras judiciales o aquellas que aspiran a serlas, no obstante, deja en claro que existía una necesidad de asignar **más labores a este equipo médico, para aprovechar los recursos**, lo que quedó demostrado por las acciones que se tomaron desde el seno de la Dirección de Gestión Humana para trasladar nuevas funciones a esa oficina y las labores adicionales que desde antes ya se habían asignado a ambas plazas, las cuales de

no mantenerse en el tiempo, impulsarían a las plazas a caer en subutilización, que bajo ningún criterio es razonable y va en contra de los lineamientos institucionales de la maximización de recursos.

Ahora bien, es importante mencionar que ya existen acuerdos de instancias superiores que aprobaron la estructura requerida para los Servicios de Salud y que por temas presupuestarios no se ha podido atender en su totalidad, no obstante, deja en claro que las actividades de preempleo son propias del Servicio de Salud, por consiguiente, trasladar funciones de valoraciones de preempleo a otras instancias, sin el amparo de la mencionada oficina, difiere de los esfuerzos institucionales que se han realizado, para que se centralice la atención de asuntos de una misma índole en una sola instancia y se realice una maximización de recursos, sin la creación de duplicidad de funciones o la realización de tareas similares a cargo de diferentes oficinas, lo que puede generar contraposición de criterios y conflictos en cuanto a la ejecución de estos procesos.

El estudio también evidencia las necesidades de los servicios de salud en algunos circuitos judiciales del país, pero también corroboró que no es una situación permanente y que desde la Dirección de Gestión Humana se realizan los esfuerzos y se han tomado las decisiones para atender estos temas y conforme así la situación presupuestaria lo permita, la cual se ha visto afectada desde la entrada de la pandemia. Sobre este tema también se evidenció que la inversión que conllevaría la apertura del Servicio de Salud con el personal mínimo es de aproximadamente veintinueve millones.

**Por los criterios indicados, esta Dirección no considera viable el traslado de ninguna de las dos plazas de la Carrera Judicial para la atención de servicios de salud (atención primaria), sea en las estructuras existentes o en un circuito faltante de este servicio, en primer lugar, porque para otorgar el servicio se requiere de un equipo de trabajo mínimo para la debida atención (recurso humano y médico), lo cual conlleva un gasto presupuestario considerable, que en tiempos de austeridad presupuestaria, no puede ser contemplado, y segundo, porque se desmejorarían los servicios de valoración de preempleo y seguimiento que se otorgan en la Carrera Judicial y los que fueron asignados recientemente, desaprovechando la experiencia acumulada de alguno de los dos profesionales asignados a la atención de las valoraciones médicas de esta índole.**

Ahora bien, esta Dirección estima conveniente no modificar las estructuras organizacionales existentes, ni trasladar a otras oficinas las labores encomendadas a una oficina específica, ya que esas prácticas se contraponen a los esfuerzos institucionales que se vienen realizando desde años anteriores, para evitar duplicidad de funciones por diferentes oficinas, así como la desconcentración de labores de una misma índole en varias dependencias. Por lo anterior, se estima conveniente que los servicios de preempleo se concentren en una sola dependencia, lo cual maximizará el uso de los recursos y la estandarización de las labores realizadas.

### 3.3.7. Informe puesto en consulta

Mediante oficio 1332-PLA-OI-2021 del 26 de noviembre de 2021, el presente estudio fue puesto en consulta de las partes involucradas recibiendo respuesta de la Dirección de Gestión Humana mediante oficio PJ-DGH-580-2021 del 7 de diciembre de 2021. A continuación, se presentan las observaciones remitidas en el oficio indicado, así como el criterio de esta Dirección al respecto:

	Observaciones realizadas por la Dirección de Gestión Humana	Criterio de la Dirección de Planificación
1	“La emisión de los certificados en cada caso es responsabilidad del médico evaluador y no exclusiva del médico encargado de las labores administrativas del proceso”	Se toma en consideración lo indicado y se procede a modificar lo respectivo en el apartado 3.2.3 Proceso de preempleo OIJ
2	“Se consigna en el texto “...el personal médico asignado a la Sección de Contratación Administrativa...”. Lo correcto sería “...el personal médico destacado en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial...”	Se toma nota y se corrige lo indicado en el apartado 3.2.4. Concursos para personas con condición de discapacidad, último párrafo.
3	“De la convocatoria CV-0001-2020 el número total de casos remitidos para evaluación por parte de los médicos de apoyo al proceso de reclutamiento y selección es de 35 casos. Las 15 valoraciones a las que se hace referencia en este apartado que fueron realizadas por parte del servicio médico no forman parte de los 35 casos que fueron atendidos exclusivamente por los médicos de Carrera Judicial.”	Los datos a los que se hace mención fueron incluidos en este apartado de la información recopilada con la Licenciada Priscilla Romero Calderón. No obstante, en vista de la aclaración, se procede a modificar lo pertinente y se incluye en el apartado Preempleo del Organismo de Investigación Judicial.
4	“Las funciones realizadas por los médicos de apoyo al proceso de reclutamiento y selección se detallan en la página 18 del presente informe: “Es dable indicar que este mapeo de procesos denota el considerable tiempo de dedicación para brindar una valoración médica de una persona oferente, diferente al servicio que se otorga a un paciente en el Servicio Médico o inclusive al criterio médico que realizan los médicos forenses, que se enfocan en una valoración específica. “Los médicos de Carrera Judicial realizan una valoración integral, ya que el fin es determinar la idoneidad de una persona para ocupar un puesto específico, inclusive con el apoyo interdisciplinario de las áreas de Psicología y Trabajo Social y de esta manera emitir un criterio valorativo objetivo y acorde a las necesidades y exigencias que demanda el puesto y las tareas a realizar.” Los Servicios de Salud realizan una “valoración médica de propiedad” a las personas que se encuentran nombradas de forma interina en un puesto, cuando estas son nombradas en propiedad por acuerdo del Consejo Superior durante el periodo de prueba deben cumplir con el requisito de la valoración	Esta Dirección tiene claro la diferencia entre los procesos médicos llevados a cabo por el personal médico de la Carrera Judicial y los homólogos del Servicio de Salud, lo cual en varios apartados del presente informe se realizó dicha diferenciación, criterio que pudimos corroborar que comparten el Dr. Moreira Soto y la Licda. Ramírez Picado. Ahora bien, es válido aclarar que las apreciaciones realizadas por ambos entrevistados versan sobre los procedimientos de una forma general, haciendo referencia a que no es habitual que diferentes oficinas dentro de una misma institución tengan a cargo la ejecución de procedimientos médicos; por el contrario, todos los servicios de salud deberían estar concentrados en una misma oficina dedicada a la atención de los servicios de salud. Este criterio es coincidente con los esfuerzos que ha realizado la institución por concentrar recursos de

	<p>médica antes mencionada. Sobre el particular es importante anotar que esto difiere por completo de la labor que realizan los médicos de apoyo al proceso de reclutamiento y selección, donde el objetivo es la evaluación de la idoneidad médica para el ingreso a un escalafón de elegibles en el proceso de preempleo de la Judicatura, convocatorias de Preempleo del OIJ, así como el proceso de personas con condición de discapacidad. En el proceso de seguimiento de la Carrera Judicial se da acompañamiento interdisciplinario a las recomendaciones emanadas de la evaluación preempleo para lograr que la persona oferente logre alcanzar el perfil competencial establecido para el adecuado cumplimiento de funciones. Por lo que esta Dirección no está de acuerdo con lo descrito por el Dr. Moreira y la Lcda. Picado toda vez que se ha demostrado en poco tiempo que el servicio de preempleo tiene un mejor funcionamiento y desarrollo desde el área de Carrera Judicial no sólo por el acompañamiento interdisciplinario con que se atienden los casos sino por la inmediatez de respuesta que surte la valoración estando el proceso de preempleo fuera de los Servicios de Salud. Situación que evidentemente favorece la efectividad y eficiencia en la atención de los procesos selectivos confirmando con mayor prontitud los resultados y ofreciendo a los entes externos un mejor servicio. En ese sentido, es importante destacar que, las actividades como lo hemos dicho son de diferente índole y para satisfacer diferentes necesidades por lo que con lo descrito anteriormente se confirma que no existe en la actualidad oficinas atendiendo asuntos de una misma índole.”</p>	<p>una misma orientación bajo una única línea de mando o una oficina específica, como sucedió con la creación de la Dirección Jurídica.</p> <p>En lo que respecta a la comparación del rendimiento de los procesos de preempleo, el Doctor Moreira y la Licda. Ramirez no hacen referencia a este punto.</p> <p>Por lo anterior, se toma nota de lo indicado, sin embargo, no modifica el contenido del informe.</p>
5	<p>La ubicación actual de las plazas de los médicos de apoyo al proceso de reclutamiento y selección se basa en lo normado por la ley de Carrera Judicial, su reglamento y el acuerdo de la Corte Plena en la sesión 38-16 del 20 de abril de 2016 y 40-16 del 26 de abril del 2016, donde conforman equipos de trabajo interdisciplinario (Psicología-Trabajo Social-Medicina). Como bien indica el presente informe en la página 11: “ De lo analizado en los dos apartados es dable destacar la relevancia que las instancias superiores le brindaron a estos procesos, catalogándolos como prioridad institucional, por la importancia que revisten al evaluar de manera interdisciplinaria la idoneidad de las personas que aspiran ocupar un puesto de administración de justicia y dar el respectivo seguimiento en caso de no aprobar algunos de los exámenes a los cuales se tienen que someter para considerarse elegibles.”. Por lo tanto, desarticular estos dos equipos interdisciplinarios enviando a los médicos a laborar bajo la tutela del</p>	<p>Se toma nota de lo indicado por la Dirección, la propuesta no va en contra de la legalidad, ya que la función interdisciplinaria siempre se realizará, no obstante, lo recomendado en el informe encuentra su sustento en un mejor aprovechamiento del recurso, así como establecer una estructura robusta y con un tramo de control de una misma especialidad (medicina laboral) y nunca en generar menoscabo a las labores que viene desempeñando el equipo médico de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial en los procesos de preempleo y seguimiento. Por lo anterior, no se modifica lo consignado en el informe, pero queda plasmado el criterio de la Dirección de Gestión Humana en este apartado para que se tome en cuenta por las instancias</p>

	<p>Servicio de Salud alteraría el adecuado funcionamiento que han tenido hasta el día de hoy, ya que la atención de cada caso requiere una interacción constante durante todas las diferentes fases evaluativas y de seguimiento y esto se vería agravado ya que se encontrarían bajo la administración de dos subprocesos distintos dentro de una misma dirección, los cuales cumplen con funciones de suma relevancia para la Institución, pero con naturaleza distinta. Además, es importante resaltar que esta Dirección considera que de variarse las condiciones actuales, el proceso se vería menoscabado y no se estarían utilizando de manera provechosa los recursos con los que actualmente cuenta la Sección Administrativa de la Carrera Judicial toda vez que la Dirección como ente rector en la materia de Reclutamiento y Selección cuenta con esas dos plazas para dar soporte a la implementación de la Ley de Crimen Organizado donde por norma Legislativa indica que la Dirección de Gestión Humana tiene que dar un seguimiento a los puestos de la Jurisdicción cada dos años.</p> <p>En ese sentido, reiteramos la importancia de tener estos puestos separados del Servicio de Salud en vista de que las implicaciones de no cumplir con lo que indica la Ley tiene grandes consecuencias para la Dirección.</p>	<p>superiores en la escogencia de alguno de los dos escenarios propuestos.</p>
6	<p>“El trasladar únicamente al recurso médico que actualmente se encuentran bajo la tutela del Consejo de la Judicatura y la Subdirección de Administración de Personal de la Dirección de Gestión Humana no cumpliría con la integralidad de la que habla el “Modelo Integral de Servicios de Salud para el Poder Judicial”. Si bien es cierto, resulta necesario reforzar la estructura ocupacional de los Servicios de Salud, esta Dirección no considera conveniente realizar el traslado de los médicos de apoyo al proceso de reclutamiento de selección para jueces y juezas, preempleo de OIJ, procesos de personas con condición de discapacidad y prontamente Crimen Organizado, ya que se ha demostrado en el presente informe: “Estudio sobre las cargas de trabajo del personal médico de la Sección de Administración de la Carrera Judicial”, el porcentaje de ocupación del recurso profesional está maximizado para el adecuado desempeño de las labores encomendadas en la actualidad. Por lo tanto, no se cumpliría con el objetivo del modelo y se desarticularían los equipos cuya función está orientada a la emisión de criterios de idoneidad de manera interdisciplinaria (en coordinación con las áreas de Trabajo Social y Psicología).</p>	<p>Las recomendaciones indicadas en el presente informe, así como los escenarios planteados se idearon con la finalidad de fortalecer el equipo dedicado a las valoraciones médicas de preempleo, y que todos estos recursos funcionen bajo una misma línea de mando y especialidad. Se recalca que el Servicio Médico cuenta con personal profesional con especialidad en medicina laboral y experiencia en las valoraciones de preempleo, lo cual robustecería la cantidad de personas que puedan atender las labores de preempleo, máxime si se piensa seguir asignando labores de esta índole al equipo de médicos destacado en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, como la indicada sobre valoraciones de preempleo para Crimen Organizado. Es claro que al asignar las tareas hoy día a este equipo del OIJ, desnaturaliza la razón de ser, solamente planteada originalmente desde carrera judicial. El escenario propuesto no desarticula el equipo de trabajo, al contrario, fortalece</p>

		<p>y mantiene sus funciones especializadas y permite que, en caso de mayores cargas de trabajo, otros médicos colaboren con la función encomendada.</p> <p>Ahora bien, en el caso de la escogencia del escenario 1, lo respectivo a los abordajes interdisciplinarios no tiene por qué variar, ya que solo se requiere la coordinación entre oficinas y la utilización de los medios de comunicación disponibles, que en los últimos años y a causa de la pandemia COVID-19 han sido reforzados. Por lo anterior, se toma nota, pero se mantiene el criterio y no se encuentra fundamento para variar el contenido del informe ni sus recomendaciones.</p>
7	<p>“El trasladar el proceso de evaluación de preempleo para puestos policiales a los médicos de reclutamiento y selección, quienes son los únicos a nivel institucional que cuentan con la clase angosta de médicos de apoyo al proceso de Reclutamiento y Selección de personal, con un objetivo común que es integrar personas a un escalafón de elegibles, ya se están maximizando los recursos con los que cuenta la Institución, tanto en infraestructura como en recurso humano, centralizando las funciones de selección en el Subproceso de Administración de Personal que está destacado específicamente en la Dirección de Gestión Humana. La naturaleza de las funciones que ambos procesos realizan no es equiparable ya que los objetivos finales distan entre uno y otro, porque unos son para el reclutamiento de personas oferentes que desean ingresar a laborar a la institución y los del servicio de salud que son enfocados en la prevención y promoción de la salud, además de la atención asistencial de los padecimientos de la población judicial.”</p>	<p>Esta Dirección reitera que existe claridad en las diferencias entre cada uno de los procesos que son llevados a cabo por las oficinas, pero el objetivo de las recomendaciones está enfocado a reforzar este equipo de trabajo, bajo una misma especialidad. Siendo más claros, lo que se busca es un equipo especializado en las valoraciones médicas de preempleo y seguimiento, las cuales se consideraran como las actividades sustanciales que atendería ese equipo de trabajo. Por lo anterior, se toma nota de lo indicado, lo cual no modifica el contenido del estudio y sus recomendaciones.</p>
8	<p>Haciendo referencia a lo consignado en el párrafo sexto del apartado 3.3.6. Criterio de la Dirección de Planificación, la Dirección de Gestión Humana indica:</p> <p>“Es necesario considerar lo antes mencionado ya que la naturaleza de las funciones que se ejecutan en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial son realizadas de forma interdisciplinaria para un fin distinto, como el de integrar listas de personas elegibles y además amparadas a la Ley de Carrera Judicial y su reglamento el cual indica: “Artículo 3°. En armonía con los fines de la Carrera, funcionará en el Departamento de Personal una Unidad de</p>	<p>Como se indicó dentro del presente estudio, las recomendaciones realizadas que contemplan los escenarios propuestos no contravienen lo establecido en el cuerpo normativo referido, ya que el objetivo de estas es reforzar el equipo de trabajo bajo una línea de especialidad, y con la posibilidad de sumar más elementos profesionales médicos a dichas labores. Si bien, el fin de las plazas de médicos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial es atender exclusivamente las necesidades de la</p>

	<p>Reclutamiento y Selección de carácter interdisciplinario, para atender exclusivamente las necesidades de la Carrera, integrada por profesionales en medicina, psicología, trabajo social y recursos humanos, quienes serán los encargados de examinar y establecer lo referente a la capacidad de los aspirantes y de su ajuste a los perfiles ocupacionales correspondientes, así como del cumplimiento de los requisitos legales para poder servir en el Poder Judicial.”</p>	<p>Carrera, en los últimos años dicha finalidad se ha flexibilizado por la misma Dirección de Gestión Humana, al incluirle otras labores de valoración de preempleo. Por lo anterior, se toma nota de lo indicado, lo cual no modifica el contenido del presente estudio, no obstante, se procede a adicionar una recomendación, indistintamente el escenario que se escoja, para que se analice si las nuevas funciones que se le han otorgado al equipo de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, requieren una modificación del artículo 3 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial por parte de la Corte Plena.</p>
9	<p>Haciendo referencia a lo consignado en el último párrafo del apartado 3.3.6. Criterio de la Dirección de Planificación, la Dirección de Gestión Humana indica</p> <p>“La Dirección de Gestión Humana no está de acuerdo con esta recomendación y para ello tomó las medidas de asignar las funciones de las valoraciones médicas de preempleo institucionales centralizando estas funciones en la Subdirección de Administración de Personal. Por este motivo, actualmente no existe duplicidad en funciones con los Servicios de Salud ya que las valoraciones que estos realizan corresponden a valoraciones médicas de personas que ocupan puestos interinos y son nombradas en propiedad. Por lo tanto, los médicos de apoyo al proceso de reclutamiento y selección al estar atendiendo la totalidad de la población (Judicatura-OIJ) en lo atinente al reclutamiento, se ha maximizado el recurso que está abocado a la atención específica de los procesos de esta naturaleza.”</p>	<p>Se reitera lo indicado por esta Dirección en los puntos anteriores. Por lo anterior, se toma nota de lo indicado, lo cual no modifica el contenido del presente estudio y sus recomendaciones, pero queda plasmado el criterio de la Dirección de Gestión Humana en este apartado para que se tome en cuenta por las instancias superiores en la escogencia de alguno de los dos escenarios.</p>
10	<p>“El equipo de acompañamiento para el fortalecimiento del talento ha implementado el abordaje interdisciplinario de manera reciente con excelentes resultados y con la ampliación de sus atenciones mediante la colaboración a otras instancias institucionales. Cualquier cambio en la estructura que pueda afectar la composición y funcionamiento actual del equipo podría afectar de manera negativa el adecuado desempeño y cumplimiento de objetivos obtenidos hoy en día.”</p>	<p>Esta Dirección estima que, ante la escogencia por parte del Consejo Superior del escenario 1, el cual amerita un cambio de ubicación física del personal médico, que desempeña sus labores en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la sinergia y coordinación del equipo interdisciplinario se debe mantener incólume, propiciando ambas oficinas la comunicación y coordinación necesarias para mejorar los procesos de preempleo y seguimiento.</p>

11	<p>Haciendo referencia al escenario 1 de la recomendación 5.1. del apartado Recomendaciones, la Dirección de Gestión Humana indica:</p> <p>“Es importante hacer énfasis en que las labores que ejecutan los médicos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial son parte de un proceso interdisciplinario conformado por Ley de Carrera Judicial, su reglamento y por acuerdo de la Corte Plena en donde realizan labores específicas para personas Administradoras de Justicia donde los criterios emitidos requieren coordinación estrecha con los profesionales de Psicología y Trabajo Social. Se cuenta actualmente con una infraestructura y una metodología de trabajo definida. Que las plazas de médicos se trasladen a Servicios de Salud para conformación de la Unidad de Vigilancia y Salud Laboral estaría dejando a los profesionales en medicina bajo la subdirección de Desarrollo Humano y a los demás profesionales de Trabajo Social y Psicología en la subdirección de Administración de Personal, lo que generaría una desarticulación de los equipos de trabajo de la Unidad Interdisciplinaria y Seguimiento, además que se les estaría asignando funciones adicionales aun cuando el mismo informe deja claridad total de que con las funciones con las que se cuentan actualmente se cumplen con los porcentajes de ocupación adecuados. Esto significa que al tener que asumir nuevas tareas para cumplir con lo dispuesto en el “Modelo de Atención de Servicios de Salud” se estaría afectando la dinámica de trabajo actual retrasando el proceso de ingreso de personas a los diferentes escalafones de la Judicatura con una subsecuente afectación en la administración de justicia así como el ingreso de</p>	<p>Esta Dirección no comparte el criterio indicado, ya que las coordinaciones y la metodología de trabajo del equipo interdisciplinario no tiene por qué verse afectada por un posible cambio en la ubicación física de los médicos destacados en Carrera Judicial. Lo anterior, queda más que evidenciado en estos tiempos de pandemia, donde los recursos tecnológicos y de comunicación han permitido a las oficinas mantener sus relaciones y dinámicas funcionando de una manera óptima y en algunos procesos, hasta con mayor eficiencia. Ahora bien, el estudio es claro en recalcar la importancia de los abordajes interdisciplinarios, los cuales esta Dirección es enfática que se deben mantener y fortalecer, indistintamente se escoja el escenario 1 o 2 que recomienda el presente informe, por consiguiente, las reuniones interdisciplinarias se seguirán materializando a como se realizan en la actualidad, ya que todo el equipo de trabajo pertenece a una misma Dirección y la metodología de trabajo de ese equipo interdisciplinario debe mantenerse incólume.</p> <p>En lo que respecta a la asignación de funciones adicionales, si bien el informe no lo indica de esa manera, es claro que el equipo de trabajo se dedicará de forma prioritaria a la atención de labores de preempleo y seguimiento y como cualquier puesto, ante un análisis</p>

	<p>oferentes a los diferentes puestos policiales del OIJ.”</p>	<p>previo se valorará la asignación de otras tareas relacionadas, para continuar con el proceso de maximización de los recursos, similar a las acciones que ha venido realizando la Dirección de Gestión Humana al asignarle nuevas tareas a los médicos de la Carrera Judicial en los últimos años.</p>
12	<p>“Las acciones realizadas por la Dirección de Gestión Humana han organizado los procesos de preempleo que se realizan en la Institución a los médicos de apoyo a los procesos de reclutamiento y selección de personal, quienes poseen las únicas dos plazas a nivel institucional que por clase angosta tienen el perfil para realizar dichas valoraciones y que se encuentran dentro del organigrama de la Dirección de Gestión Humana en el Subproceso de Administración de Personal. Esta organización ha llevado a concentrar una misma actividad en una misma dependencia y de esta forma maximizar recursos. Los Servicios de Salud a partir del traslado de las valoraciones de preempleo para puestos policiales no realiza actividades para integrar personas a escalafones de elegibilidad.”</p>	<p>Se toma nota de lo indicado, lo cual no modifica el contenido del informe y sus recomendaciones.</p> <p>Se corrige error de forma del escenario dos incluido en la recomendación 5.1 del estudio en el segundo párrafo, variando la palabra “encanta” por “decanta”, que era el término correcto.</p>
13	<p>“Se debe considerar que los médicos de Carrera Judicial están conformando equipos interdisciplinarios y que de elegir el escenario 1, se estaría provocando un incumplimiento de la Ley de la Carrera Judicial, su reglamento y del acuerdo de Corte Plena donde se crea el Equipo Interdisciplinario, ya que se trabaja de forma conjunta y coordinada con las otras disciplinas bajo un mismo mando lo cual facilita el cumplimiento de los objetivos a nivel integral. Es importante resaltar que actualmente se cuenta con una infraestructura y una metodología de trabajo definida en la cual se ha realizado una importante inversión por lo que desarticular esta estructura generaría indudablemente afectación en el normal desempeño de los equipos profesionales con un desaprovechamiento de los recursos institucionales ya existentes. Aunado a esto, solamente con el traslado de los médicos bajo el mando de Servicios de Salud no se estaría cumpliendo con lo indicado en el Modelo Integral de Servicios de Salud ya que como claramente se indica en el informe los</p>	<p>Se reitera lo indicado por esta Dirección en los puntos anteriores. Por lo anterior, se toma nota de lo indicado, lo cual no modifica el contenido del presente estudio, no obstante, se procede a complementar la argumentación de la propuesta del escenario 1 incluido en el apartado de recomendaciones, pero queda plasmado el criterio de la Dirección de Gestión Humana en este apartado para que se tome en cuenta por las instancias superiores en la escogencia de alguno de los dos escenarios. Es importante destacar que si bien entre el equipo interdisciplinario hay una coordinación y comunicación, cada especialidad realiza su labor desde sus competencias de manera independiente y por medio de reuniones se comparten los hallazgos o resultados que sirven de insumo para una valoración más integral de la persona oferente, por consiguiente, que el equipo de médicos no se encuentre en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial no tiene por qué</p>

	<p>médicos ya cuentan con un nivel de ocupación óptimo con las labores que actualmente tienen encomendadas, además, no se estaría cumpliendo con la integralidad que propone el modelo al estar conformado únicamente por la disciplina médica.”</p>	<p>variar la metodología de trabajo que se lleva a cabo en la actualidad.</p>
14	<p>“Las acciones realizadas por la Dirección de Gestión Humana han organizado los procesos de preempleo que se realizan en la Institución a los médicos de apoyo a los procesos de reclutamiento y selección de personal, quienes poseen las únicas dos plazas a nivel institucional que por clase angosta tienen el perfil para realizar dichas valoraciones y que se encuentran dentro del organigrama de la Dirección de Gestión Humana en el Subproceso de Administración de Personal. Esta organización ha llevado a concentrar una misma actividad en una misma dependencia y de esta forma maximizar recursos. Los Servicios de Salud a partir del traslado de las valoraciones de preempleo para puestos policiales no realiza actividades para integrar personas a escalafones de elegibilidad.”</p>	<p>La observación de la Dirección de Gestión Humana es la misma que la indicada en la línea 12, por consiguiente, se toma nota, lo cual no modifica el contenido del informe y sus recomendaciones.</p>
15	<p>Haciendo referencia al escenario 1 de la recomendación 5.1. del apartado Recomendaciones, la Dirección de Gestión Humana indica:</p> <p>“Esta Dirección no comparte lo manifestado en este párrafo toda vez que se están perdiendo de vista algunos aspectos de suma importancia como lo son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los médicos de Carrera Judicial atienden de manera personalizada e interdisciplinaria personas que llegan por un tema de naturaleza muy distinta a las personas que se acercan a los Servicios de Salud, la necesidad de su valoración no tiene que ver con una afectación en su salud sino más bien por un tema de ingreso al Poder Judicial, reducción de brechas competenciales para ingresar con mejor nota al escalafón judicial cuando se trata de personas que administran justicia o cualquier seguimiento que requiera una personas servidora judicial que está en un puesto que así corresponda.</li> <li>2. La Dirección de Gestión Humana producto de la pandemia se ha preocupado por establecer protocolos para resguardar la integridad de las personas oferentes que participan en los procesos de selección, incluyendo las personas con una condición de discapacidad, con el fin de que las personas asistan en condiciones óptimas y sin</li> </ol>	<p>Las observaciones realizadas ya fueron analizadas y consideradas en los puntos anteriores.</p> <p>Respecto al punto 4, las oficinas están expuestas a una serie de situaciones que afectan su normal funcionamiento, por consiguiente, es importante que cada oficina tome las medidas necesarias que permitan la continuidad del servicio o el restablecimiento de este en un tiempo razonable, para generar la menor afectación a la persona usuaria y a la institución.</p> <p>Por lo anterior, se toma nota de lo indicado, lo cual no modifica el contenido del presente estudio y sus recomendaciones, pero queda plasmado el criterio de la Dirección de Gestión Humana en este apartado para que se tome en cuenta por las instancias superiores en la escogencia de alguno de los dos escenarios.</p>

	<p>temores a entrevistas, pruebas competenciales y valoraciones médicas.</p> <p>3. La naturaleza principal del Servicio de Salud es la atención del servidor judicial con alguna afectación en su salud, en la actualidad esto deviene en muchas ocasiones en el cierre de las instalaciones por desinfección. Situación que es totalmente normal en ese sistema de trabajo. Ahora bien, producto de lo descrito anteriormente y de trasladarse a los médicos al Servicio de Salud los procesos de reclutamiento se verían afectados por cuanto a la persona oferente se le tendría que reprogramar las citas constantemente y los resultados de las valoraciones estarían sufriendo un retraso, situación que pone en riesgo los procesos de reclutamiento y selección que se desbordarían en quejas que tendríamos que estar atendiendo provocando un desgaste en el personal administrativo que trabaja en esta área.</p> <p>4. Es importante mencionar que no se consideró la afectación que este cambio generaría en la estructura y por consiguiente en la dinámica de trabajo de ambos equipos adscritos a la Carrera Judicial ya que las funciones de la Unidad Interdisciplinaria y del Equipo de Seguimiento en cada caso se desarrollan con un profesional en medicina, un psicólogo y un trabajador social que bajo una comunicación constante y continua, de manera confidencial y discreta, como un equipo de trabajo en el tiempo, elaboran de forma coordinada un caso y se emite al final un criterio de idoneidad interdisciplinario.</p> <p>5. Finalmente, esta Dirección reitera, que la naturaleza de las funciones que realizan los médicos de apoyo al proceso de reclutamiento y selección, propios del proceso de reclutamiento de jueces y juezas así como de puestos policiales del Organismo de Investigación Judicial, puestos de personas con condición de discapacidad y Crimen Organizado dista completamente de las funciones que se realizan en los Servicios de Salud.”</p>	
16	<p>Haciendo referencia a la recomendación 5.5. del apartado Recomendaciones, la Dirección de Gestión Humana indica:</p> <p>“Esta Dirección no comparte esta recomendación ya que generaría una desarticulación de la composición actual de los equipos de la Unidad Interdisciplinaria y Seguimiento interdisciplinario quedando el recurso médico perteneciendo al organigrama de Desarrollo Humano y los demás profesionales de Trabajo Social y Psicología bajo la subdirección de Administración de Personal, lo que llevaría a un incumplimiento de la Ley de</p>	<p>Esta Dirección es clara en indicar que el traslado del equipo médico a los Servicios de Salud no genera un incumplimiento de lo establecido en el Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial, ya que el equipo médico seguiría atendiendo de forma prioritaria los procesos de preempleo y seguimiento, tal y como se indicó en el informe.</p> <p>En lo que respecta a que en el transcurso del tiempo las labores se diluyan y los médicos pasen a</p>

	<p>Carrera Judicial, su reglamento y el acuerdo de Corte Plena, además de divergencia en objetivos y metas de trabajo que terminaría afectando la buena labor que se realiza hoy en día. Es claro para esta Dirección que, de trasladarse los recursos, las actividades de preempleo se van a diluir con el transcurso del tiempo y repuntaría con mayor fuerza la atención primaria de la persona que llega enferma para una atención, situación que es totalmente clara toda vez que esa es su principal función.”</p>	<p>desempeñar otras funciones, esta Dirección estima que las Jefaturas de las oficinas involucradas son las llamadas a mantener la debida atención de las labores de preempleo y seguimiento, propiciando las coordinaciones y comunicaciones necesarias, para no afectar a las personas usuarias y a los intereses de la institución. Sobre este punto se refuerza la posición de no afectar los procesos de preempleo y seguimiento adhiriendo una recomendación para la Dirección de Gestión Humana y otra para la Dirección de Planificación.</p>
17	<p>Haciendo referencia a la recomendación 5.8. del apartado Recomendaciones, la Dirección de Gestión Humana indica:</p> <p>“Se hace la observación de que los procesos de Reclutamiento y Selección están bajo la tutela de la Subdirección de Administración de Personal y en el caso de la Judicatura, el órgano rector que es el Consejo de la Judicatura. Por tanto, las directrices que se emanan a la administración de los concursos están basadas en lo que reglamentariamente se establece en el estatuto del servicio judicial y en la Ley de Carrera Judicial y su Reglamento. Debido a ello es que el abordaje de estos procesos se realiza de forma interdisciplinaria como está concebido en la Ley. Por tanto, contar con diferentes profesionales de Servicios de Salud bajo otra subdirección con una naturaleza de funciones distinta, lo que generaría es una división de los equipos de trabajo que realizan dichas valoraciones con la consecuente afectación en la fluidez que se requiere en el proceso de comunicación, en los tiempos de atención y abordaje de los concursos para los cargos de la judicatura y puestos policiales del OIJ, con lo cual se podría tener un desmejoramiento en el ingreso de personas elegibles a los escalafones, tema que es de interés Institucional porque se debe contar con el personal idóneo en el menor tiempo posible y ha de considerarse además, el impacto que en estos procesos tiene la infiltración del narcotráfico y crimen organizado.”</p>	<p>Las observaciones realizadas ya fueron analizadas y consideradas en los puntos anteriores.</p> <p>Por lo anterior, se toma nota de lo indicado, lo cual no modifica el contenido del presente estudio y sus recomendaciones, pero queda plasmado el criterio de la Dirección de Gestión Humana en este apartado para que se tome en cuenta por las instancias superiores en la escogencia de alguno de los dos escenarios.</p>
18	<p>Haciendo referencia a la recomendación 5.9. del apartado Recomendaciones, la Dirección de Gestión Humana indica:</p> <p>“Debido a que el personal médico está enfocado actualmente a la atención de los procesos de</p>	<p>En vista de los criterios indicados por la Dirección de Gestión Humana, se procede a eliminar la recomendación 5.9 del presente informe</p>

<p>reclutamiento de la Judicatura, preempleo del OIJ y concursos para personas con condición de discapacidad, y siendo que no se cuenta con recursos adicionales para la atención de proyectos, esta Dirección considera que las labores atinentes a los perfiles profesionales se deben seguir realizando de la forma en que se han venido efectuando. Ello por cuanto la Metodología de Proyectos Institucional exige el cumplimiento de metas bajo un cronograma siendo la prioridad el abocarse a los procesos de reclutamiento. Es importante señalar, que los perfiles para todos los cargos de la judicatura para las áreas de psicología y parte de los de trabajo social fueron obtenidos mediante una contratación externa. Desde el criterio técnico las “Guías de Manejo de Patologías” no convendría trasladarlo a la metodología de proyectos institucional por la frecuencia con la que se actualizan los criterios de atención a nivel médico (Asociaciones médicas internacionales) que se usan como insumo básico para su creación.”</p>	
--	--

Cabe indicar que el oficio mencionado de la Dirección de Gestión Humana de adición al apartado de anexos del presente informe (anexo 5).

## IV. Elementos Conclusivos

### ***Estructura y organización de Carrera Judicial***

- 4.1 La Sección de la Administración de la Carrera Judicial pertenece al Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana y su equipo de trabajo se conforma de 22 personas servidoras judiciales, de las cuales 2 son las plazas de Médico de Apoyo al Proceso de Reclutamiento y Selección, ambas en propiedad.
- 4.2 Las labores encomendadas al equipo médico de la Sección de la Carrera judicial son los procesos de “preempleo de personas de la judicatura” y los procesos de “seguimiento para la atención de brechas”.

### ***Generalidades de las actividades que desempeña el personal médico***

- 4.3 El **proceso de preempleo judicatura** consiste en realizar una evaluación médica para determinar que el candidato a ocupar un puesto de persona juzgadora cumpla con los criterios técnicos para el desempeño de sus funciones. El proceso se realiza de manera interdisciplinaria con profesionales de Psicología y Trabajo Social.
- 4.4 El **proceso de seguimiento** fue originado de una solicitud realizada por Corte Plena en sesión 32-15 del 17 de agosto de 2015, artículo XXV donde se solicita a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial elaborar un informe sobre el comportamiento de las personas juzgadoras que no han aprobado el examen, psicológico o de trabajo social.
- 4.5 El **proceso de seguimiento** busca fortalecer el desarrollo de la persona administradora de justicia en las áreas donde se identificaron oportunidades de mejora, como resultado del proceso evaluativo de preempleo, resultados del período de prueba o recomendaciones de instancias superiores
- 4.6 El **proceso de preempleo del Organismo de Investigación Judicial (OIJ)** consiste en determinar que la persona aspirante a asumir un puesto en la policía judicial cuente con las condiciones de salud óptimas para desempeñar las labores asociadas a ciertos cargos del OIJ.
- 4.7 El **proceso de preempleo del OIJ** lo asumía el Servicio Médico de Gestión Humana, no obstante, en aras de la maximización del recurso, la Dirección de Gestión Humana trasladó el proceso en julio pasado a la Sección de la Carrera Judicial, con el fin de adaptarlo al proceso de preempleo de judicatura y avanzar con los trámites en estos temas.

- 4.8 Actualmente el **proceso de preempleo del OIJ**, que se encuentra liderado por el médico del proceso de seguimiento se le han trasladado 27 casos a valoración médica, desde julio del año anterior del concurso CV-0001-2020. Recientemente cerró el concurso CV-0005-2021 con 3013 personas, de las cuales se puede esperar que al menos el 16% del total llegue a las instancias de valoración médica (280 personas aproximadamente).
- 4.9 En reunión del 18 de agosto de 2021, la Máster Roxana Arrieta Meléndez manifestó que las valoraciones de preempleo del OIJ quedarán permanente en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, ya que forman parte de un proceso de valoración médica de profundidad, sobre el cual el equipo médico de esa oficina tiene vasta experiencia.
- 4.10 Recientemente se les trasladó a los médicos de la Carrera Judicial la atención de los concursos de personas con condición de discapacidad, para determinar si las condiciones de salud determinadas por los oferentes son compatibles para el eventual desempeño del puesto de trabajo, según cada caso específico, de conformidad con lo establecido en el Reglamento a la Ley 8862 "*Ley de Inclusión y Protección de las Personas con Discapacidad del Sector Público*". Los procesos se encontraban pendiente de atención desde el 2017.

### **Análisis de la carga de trabajo**

#### *Proceso de preempleo*

- 4.11 La atención de una persona en preempleo no es un proceso lineal, ya que se deben considerar lapsos para la realización y presentación de exámenes, la disponibilidad de la persona, de conformidad con su agenda y otros elementos que extienden la culminación de las actividades.
- 4.12 La atención promedio de una persona en el proceso de preempleo es de 613 minutos, lo que equivale a poco más de 10 horas de atención, tiempo que se puede extender en 94 minutos si se determina que la persona debe ser incorporada en el programa de seguimiento para la atención de brechas.
- 4.13 Con base en los tiempos indicados en el punto anterior, el médico estaría en la capacidad de atender entre 13 a 15 personas por mes, lo anterior sin considerar las actividades administrativas que son inherentes y necesarias en el puesto.
- 4.14 El médico de seguimiento coadyuva en los procesos de preempleo en al menos el 30% de la totalidad de oferentes asignados a valoración, por lo que siguiendo el ejercicio del punto anterior estaría en la capacidad de atender por mes de 4 a 5 personas,

- 4.15 Si sumamos la capacidad de atención de ambos médicos, podrían realizar aproximadamente un total de 225 valoraciones médicas anuales, calculo que considera los períodos de cierre colectivo y Semana Santa.
- 4.16 Se evidencia el considerable tiempo que debe dedicarse para realizar una valoración médica en Carrera Judicial, el cual dista de las valoraciones médicas que realiza el Servicio Médico de Empresa.
- 4.17 La atención de una persona en preempleo equivale a la realización de 40,8 citas en el Servicio Médico de Empresa.
- 4.18 La aplicación de la herramienta "*Listado de Actividades*" mostró que el médico de preempleo realiza 42 actividades, de las cuales 32 pertenecen al proceso de preempleo y las restantes son consideradas como administrativas.
- 4.19 El tiempo promedio diario que tarda la plaza de médico de preempleo en la ejecución del total de actividades es de 10,83 horas diarias, lo que equivale en términos de recurso humano a 1,397 personas (10,83/7,75).
- 4.20 El 94% del tiempo total de ocupación de la plaza de médico de preempleo se concentra en la atención del proceso de preempleo de judicatura, lo cual evidencia que es la labor sustancial.
- 4.21 Si solo se consideran las labores sustanciales, la plaza de médico invierte un total de 7,34 horas diarias en la ejecución de dichas actividades, lo que equivale en recurso humano a 0,947 personas, lo que sigue dentro de los rangos aceptables, basados en que la jornada de trabajo consta de 8 horas.
- 4.22 Se evidenció una fluctuación considerable en la entrada de casos para valoración en el 2016 - 2021, lo cual responde a variables completamente independientes al proceso de Carrera Judicial, ya que lo que ingresa a esa oficina en estos temas, es resultado de un proceso de selección donde los porcentajes de oferentes se va reduciendo de forma considerable.
- 4.23 La entrada de la pandemia COVID-19 es un factor que según entrevistas realizadas e información analizada afecto considerablemente la entrada de casos para valoración. En el 2020 hubo una disminución de 117 casos en comparación con el año anterior.
- 4.24 Para el 2021 han ingresado un total de 126 casos para valoración, más 36 adicionales del 2020 correspondientes al FIAJ (materia agraria) de los cuales 97 ya fueron finalizados con informes concluidos y 65 se encuentran en el proceso de valoración.
- 4.25 Se evidencia que conforme las condiciones regresan a la normalidad y los servicios se van reestableciendo posterior a la entrada de la pandemia, se ha

dado un aumento en la entrada de casos de valoración para el 2021. Nótese que en los primeros 8 meses del año, la cantidad de ingresos casi iguala a la entrada total del 2020.

- 4.26 Para el 2019 se obtuvo un rendimiento del 87%, para el 2020 por arriba del 100% y en lo que va del año, el rendimiento está en un 77%, los cuales se consideran porcentajes sobresalientes y que en algunos años permitió atender los casos pendientes de períodos anteriores.
- 4.27 Si no se hubiera contado con el apoyo del médico de seguimiento en los procesos de preempleo en los años 2019 y 2020, el cual asume al menos el 30% de las valoraciones de cada concurso y basándose en la capacidad máxima anual que puede atender en promedio un médico de preempleo detallada en el apartado 3.1.1. que es de 169 hubiera generado una disminución en las valoraciones del 22% en el 2019 (47 valoraciones menos) y un 11% en las del 2020 (20 valoraciones menos).
- 4.28 Se evidencia que contar con solo una plaza de médico incide negativamente en la cantidad de valoraciones médicas que se realicen por año, lo cual afecta a todo el resto de las valoraciones del equipo interdisciplinario (Psicología y Trabajo Social) que toma de base el criterio médico.

#### *Proceso de seguimiento*

- 4.29 En promedio la atención del proceso de seguimiento tiene una duración aproximada de 523 minutos por persona, y al igual que preempleo es un proceso que no es continua y tiene mucha variabilidad de acuerdo con las enfermedades o brechas identificadas.
- 4.30 Los abordajes interdisciplinarios han permitido generar conciencia en la persona juzgadora de la situación particular que debe afrontar y propiciar cambios en el estilo de vida, que repercuten en la parte laboral.
- 4.31 Si la plaza solo se dedicara a las labores de seguimiento de manera exclusiva, estaría en la capacidad de atender un promedio de 18 personas, no obstante, se tiene que entender que el proceso no es continuo y que se puede extender en ocasiones por un lapso de hasta seis meses.
- 4.32 La atención de una persona en el proceso de seguimiento equivale a la realización de 34,8 citas de atención primaria en el Servicio Médico de Empresa.
- 4.33 La aplicación de la herramienta “*Listado de Actividades*” mostró que el médico de seguimiento realiza 28 actividades, de las cuales 18 pertenecen al proceso de sustancial y las restantes son consideradas como administrativas.

- 4.34 El tiempo promedio diario que tarda la plaza de médico de preempleo en la ejecución del total de actividades es de 7,06 horas diarias, lo que equivale en recurso humano a 0,911 personas.
- 4.35 El 93% del tiempo total de ocupación de la plaza de médico de preempleo se concentra en la atención del proceso de seguimiento, lo cual evidencia que es la labor sustancial.
- 4.36 Si solo se consideran las labores sustanciales, la plaza de médico invierte un total cercano a las 4 horas diarias en la ejecución de dichas actividades, lo que equivale en recurso humano a 0,460 personas (medio recurso), lo que se considera bajo, no obstante, al maximizarse el recurso, tal y como se realiza en la actualidad con las acciones tomadas por la Dirección de Gestión Humana y a lo interno de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, ese recurso fue potencializado.
- 4.37 Si se toman las labores que se desarrollan actualmente en preempleo del OIJ, la ejecución de las labores amerita para esta plaza un total de 10,07 horas diarias aproximadamente para su ejecución, lo cual sumado al porcentaje que atiende en los concursos de preempleo de la judicatura evidencia lo indicado en el punto anterior, respecto a la maximización de recursos.
- 4.38 El ingreso de casos al proceso de seguimiento ha sido variable a lo largo del período analizado 2018-2021, lo cual tiene lógica ya que uno de los principales “inputs” del proceso es lo que resulte de las valoraciones de preempleo, en otras palabras, una variable independiente más que incide en la carga de trabajo.
- 4.39 Para el 2021, se han trasladado al proceso de seguimiento un total de 97 casos de personas juzgadoras, de los cuales 61 fueron generados de las valoraciones de preempleo, recomendaciones del período de prueba o remitidos por orden de instancias superiores (Corte Plena y Consejo Superior).
- 4.40 Para el presente año de los 97 casos, 55 ya fueron atendidos y 42 se encuentran en proceso de ser agendados para su abordaje de acuerdo con la identificación de brechas efectuada en el proceso de preempleo.
- 4.41 Se evidencia el aprovechamiento de los recursos disponibles al asumir los procesos de preempleo del OIJ y los concursos de las personas con condición de discapacidad los cuales se encontraban con rezago en su atención, así como el apoyo en los procesos de preempleo de judicatura que desde años anteriores se viene efectuando.

### **Servicio Médico de Empresa**

- 4.42 Lo datos analizados del Servicio de Salud de la institución mostraron que actualmente el 80,07% de la población judicial cuenta con acceso a este tipo de servicios, lo que equivale a 10326 personas servidoras judiciales en contraposición con el 19,93% que no cuenta con este beneficio, lo que equivale a 2570 personas servidoras judiciales.
- 4.43 La máster Roxana Arrieta Meléndez y la licenciada Waiman Hin Herrera, en su orden Directora y Subdirectora de la Dirección de Gestión Humana dejaron claras las necesidades de servicios médicos que tiene parte de la población judicial, las cuales se han aumentado por las restricciones presupuestarias que experimenta el Poder Judicial.
- 4.44 La máster Arrieta Meléndez indicó que se espera que a mediano plazo se logran suplir algunas de las necesidades imperantes en los temas de servicios de salud, siempre y cuando la situación presupuestaria así lo permita. Para el 2022 se presupuestaron recursos para la contratación de servicios de salud, que de no sufrir modificaciones permitirían ampliar los servicios de salud empresarial a las poblaciones judiciales con más necesidad, de acuerdo con los estudios previos con los que ya se contaban.
- 4.45 En línea con el punto anterior, la licenciada Hin Herrera indicó que una de las necesidades pendientes de atender es el circuito de Pérez Zeledón, ya que las necesidades de las zonas de San Ramón y Guápiles fueron atendidas en el presente año.
- 4.46 La licenciada Waiman Hin indicó que el personal mínimo para brindar atención médica bajo esta modalidad de servicio es: 1 Médico, 1 Profesional en Enfermería y 1 Auxiliar Administrativo, más los gastos requeridos para la habilitación de un espacio de atención adecuado, equipo médico y los insumos y materiales de oficina básicos para el debido otorgamiento del servicio, lo cual tienen un impacto económico de veintinueve millones de colones aproximadamente, considerando únicamente una jornada laboral de medio tiempo por los tres servidores.
- 4.47 El Servicio de Salud que tiene mayor demanda de servicios es el de San José, lo cual reafirma la limitante que tenían en la atención oportuna de las valoraciones de preempleo del OIJ en contraposición con Grecia que tiene este tipo de servicio para atender una población por debajo de las 100 personas servidoras judiciales.
- 4.48 El análisis realizado en este apartado permite evidenciar que trasladar una plaza de médico de la Carrera Judicial al Servicio de Salud no es suficiente para cubrir las necesidades actuales de este servicio, ya que la instauración de un servicio amerita un equipo de trabajo y recursos asociados para su puesta en funcionamiento, lo cual en estos momentos de austeridad presupuestaria no son viables.

4.49 Se reafirma la necesidad de que la Dirección de Gestión Humana continúe con los análisis para maximizar el uso de los recursos médicos del servicio de salud y los instaure donde más se requieran, tal y como se realizó con Grecia y San Joaquín.

### ***Criterio del Consejo de la Judicatura***

4.50 Consideran que el impacto de los profesionales en medicina destacados en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial se asocia a la atención integral de las personas oferentes, para que de esa forma se pueda determinar el ajuste al perfil de puesto para el cual concursan.

4.51 Los concursos deben ser tramitados de manera oportuna, para contar con oferentes en los escalafones de las distintas materias y categorías y de esta manera suplir las demandas institucionales en estos temas.

4.52 Indican que no contar con estos recursos tendría un impacto desfavorable en el servicio, lo que generaría una afectación a las personas usuarias de los diferentes concursos.

### ***Entrevistas realizadas***

#### ***Dirección y Subdirección de Gestión Humana y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial***

4.53 Las personas entrevistadas tienen varios puntos de coincidencia entre los que se destacan:

- ❖ La necesidad de mantener los dos médicos realizando las actividades que realizan actualmente, para no afectar los procesos de preempleo y seguimiento.
- ❖ Los ajustes que se han realizado para maximizar el uso de los recursos, asignando nuevas actividades, las cuales revisten especial importancia para la institución (preempleo OIJ y concursos para personas con condición de discapacidad).
- ❖ No es viable suplir una necesidad de la Dirección con recursos de la Carrera Judicial, ya que generará un impacto.

*Servicio de Salud del Primer Circuito Judicial de San José (Jefatura y administración)*

- ❖ El proceso de preempleo del OIJ era asumido con recurso adicional, concedido por medio de un permiso con goce de salario, el cual no se solicitó para el 2021.
- ❖ La oficina se reorganizó a lo interno para asumir las valoraciones con el recurso existente.
- ❖ El traslado del proceso a la Carrera Judicial fue por decisión de la Dirección de Gestión Humana, y con carácter temporal.
- ❖ Cuando se trasladó el proceso de preempleo, ya se habían finalizado 15 valoraciones, se tenía 4 personas con citas programadas, 9 en proceso de realización de estudios o exámenes, 2 con control de peso y 5 convalidados pendientes de revisión por la Subproceso de Reclutamiento y Selección. Solo se pasaron 11 casos sin valoración inicial.
- ❖ Consideran que los temas de preempleo son injerencia del Servicio Médico institucional, por lo que no estiman conveniente distribuir funciones de una misma índole en diferentes oficinas.
- ❖ Indican que la Corte Plena hace unos años atrás ya había aprobado una estructura para el Servicio Médico, el cual dentro de sus funciones atendía los temas de preempleo.

### ***Otros Aspectos de Relevancia***

4.54 El acuerdo de la Corte Plena de sesión 37-12 del 29 de octubre de 2012, artículo II conoció y aprobó la propuesta realizada por la Dirección de Gestión Humana “Modelo Integral de Servicios de Salud para el Poder Judicial”, el cual incluye una Unidad de Vigilancia de Salud Laboral, que dentro de sus tareas debe atender la evaluación de puestos de trabajo.

### ***Criterio de la Dirección de Planificación***

4.55 Esta Dirección no considera viable el traslado de ninguna de las plazas de Carrera Judicial para la atención de servicios de salud, por el gasto presupuestario requerido para la puesta en marcha del servicio y por la desmejora de los servicios que se otorgan en Carrera Judicial, incluyendo los recién asignados. De sustraerse alguno de los dos profesionales, se podría debilitar los equipos de trabajo y afectar sensiblemente la atención de los concursos, provocando atrasos en su tramitación y por ende su ingreso oportuno a los escalafones en las distintas categorías y materias. Por su parte, no sería posible continuar brindando la atención integral que se está haciendo para brindar el acompañamiento a las personas juzgadoras, según

se ha estado realizando como parte de los resultados en las evaluaciones del periodo de prueba y preempleo.

- 4.56 Se estima que no es conveniente modificar las estructuras organizacionales existentes ni trasladar a otras oficinas las labores encomendadas de una oficina a otra, ya que esas prácticas se contraponen a los esfuerzos institucionales que se vienen realizando desde años anteriores, para evitar duplicidad de funciones por diferentes oficinas, así como la desconcentración de labores de una misma índole en varias dependencias.
- 4.57 Se considera conveniente concentrar en una sola dependencia los servicios de preempleo, lo cual maximizará el uso de los recursos y la estandarización de las labores por realizar.
- 4.58 Es importante hacer notar que al poner en conocimiento a la Dirección de Gestión Humana el presente informe de manera preliminar, se indicó, en términos generales no estar de acuerdo con la propuesta realizada por la Dirección de Planificación, en razón que generaría una desarticulación de la composición actual de los equipos de la Unidad Interdisciplinaria y Seguimiento interdisciplinario quedando el recurso médico perteneciendo al organigrama de Desarrollo Humano y los demás profesionales de Trabajo Social y Psicología bajo la subdirección de Administración de Personal. Adicionalmente consideran que se estaría incumpliendo con la Ley de Carrera Judicial, su reglamento y el acuerdo de Corte Plena, además les preocupa que, de trasladarse los recursos, las actividades de preempleo se van a diluir con el transcurso del tiempo.

No obstante, esta Dirección es clara en indicar que el traslado del equipo médico de Carrera Judicial a los Servicios de Salud no genera un incumplimiento de lo establecido en el Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial, ya que el equipo médico seguiría atendiendo de forma prioritaria los procesos de preempleo y seguimiento, tal y como se indicó en el informe. En lo que respecta a que en el transcurso del tiempo las labores se diluyan y los médicos pasen a desempeñar otras funciones, esta Dirección estima que las Jefaturas de las oficinas involucradas son las llamadas a mantener la debida atención de las labores de preempleo y seguimiento, propiciando las coordinaciones y comunicaciones necesarias, para no afectar a las personas usuarias y a los intereses de la institución. Sobre este punto se refuerza la posición de no afectar los procesos de preempleo y seguimiento adhiriendo una recomendación para la Dirección de Gestión Humana y otra para la Dirección de Planificación.

## **V. Recomendaciones**

## **Al Consejo Superior**

**5.1.-** Mantener ambos recursos dedicados a la valoración de las personas oferentes para los cargos de la Judicatura, así como la atención de las nuevas competencias asignadas por la Dirección de Gestión Humana, en relación con el preempleo del Organismo de Investigación Judicial y los concursos de personas con condición de discapacidad, así como para dar atención a las labores de seguimiento del personal de la judicatura. Lo anterior, sustentado en el análisis de las cargas de trabajo que están asumiendo los dos médicos actualmente.

No obstante, se determina la conveniencia de ajustar dentro de la estructura existente la ubicación de ese recurso, para lo cual se procede a brindar la siguiente propuesta para la elección y aprobación del Honorable Consejo Superior:

### **Escenario 1:**

Que ambas plazas de médicos se trasladen al Servicio de Salud del Primer Circuito Judicial de San José, para que desde ahí conformen la Unidad de Vigilancia de Salud Laboral, la cual fue incluida y aprobada por la Corte Plena en la sesión 37-12 del 29 de octubre de 2012, artículo II, bajo la propuesta realizada por la Dirección de Gestión Humana “Modelo Integral de Servicios de Salud para el Poder Judicial”, dando prioridad a la atención de los procesos de preempleo (Judicatura, OIJ y personas con condición de discapacidad), seguimiento (solo Judicatura), así como todos las labores y proyectos que vienen desempeñando desde la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. Además, atender las demás labores orientadas a “...estudiar las causas directas, indirectas, la prevención y el tratamiento de las diferentes patologías (enfermedades), resultantes de la actividad laboral basándose en la recolección sistemática y continua de datos acerca de los problemas de salud ...”<sup>4</sup>.

El escenario anterior permite integrar un equipo de trabajo con suficiente experticia en las valoraciones médico-laborales, los cuales se sumarán a la batería de médicos de planta del Servicio Médico, que cuentan con una especialidad en Medicina Laboral y que estaban atendiendo los procesos de preempleo del Organismo de Investigación Judicial desde esa oficina, hasta antes del traslado de dichas labores a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

Asimismo, este escenario no pretende desvirtuar las labores de preempleo y seguimiento que vienen desempeñando los médicos de la Carrera Judicial, por el contrario busca concentrar el equipo médico en una sola dependencia de la misma especialidad, y reforzar las labores indicadas con el personal médico existente en el Servicio de Salud, así como el que tienen disponible de apoyo, para coadyuvar en las labores de valoraciones antropométricas, realización de

---

<sup>4</sup> Tomado de la propuesta “Modelo Integral de Servicios de Salud para el Poder Judicial”, aprobado por la Corte Plena en sesión 37-12 del 29 de octubre de 2012, artículo II

electrocardiogramas, desinfección de las áreas de atención, entre otros, que actualmente están todas concentradas en los médicos de la Carrera Judicial.

## **Escenario 2**

Mantener ambas plazas tal como vienen operando actualmente en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, para dar atención a las labores encomendadas y las nuevas competencias asignadas por la Dirección de Gestión Humana con carácter permanente (preempleo del Organismo de Investigación Judicial y los concursos de personas con condición de discapacidad).

El presente escenario debe mantener el máximo aprovechamiento del recurso asignado, sin afectar las labores encomendadas a ese equipo médico, ni alterar la metodología de atención de los procesos de preempleo y seguimiento que se viene desempeñando en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. No obstante, es importante destacar que mantener funciones de una misma índole en diferentes dependencias contraviene los esfuerzos institucionales de concentrar actividades con una misma orientación y bajo la dirección de una sola oficina por lo que esta Dirección, se decanta por la propuesta 1.

Ambos escenarios mantienen un común denominador, que **es mantener las dos plazas realizando las labores que vienen desempeñando en la actualidad**, no obstante, sin demérito de la elección del escenario que realice este honorable Consejo, se reitera que esta Dirección se inclina por el escenario número 1, el cual permite establecer una estructura robusta y con un tramo de control de una misma especialidad (medicina laboral), fortalecer el equipo de trabajo del Servicio Médico, para dedicarse a la atención de las labores relacionadas a la Unidad de Vigilancia de Salud Laboral, establecidas en la propuesta “Modelo Integral de Servicios de Salud para el Poder Judicial”, aprobado por la Corte Plena en sesión 37-12 del 29 de octubre de 2012, artículo II, así como las que realizan en la actualidad, que incluyen los procesos de preempleo y seguimiento.

El primer escenario es consecuente con los esfuerzos que se han realizado a nivel institucional para concentrar los recursos institucionales que realizan labores coincidentes o afines bajo una misma estructura organizacional, como se realizó en períodos anteriores con la creación de la Dirección Jurídica, por citar un ejemplo, en que los profesionales en derecho de las instancias administrativas fueron concentrados en una misma oficina.

Cabe indicar, que el escenario 1, no genera ninguna afectación a los procesos de preempleo y seguimiento que realizan actualmente los médicos de la Carrera Judicial, ni contraviene lo establecido en el artículo 3 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial, así como sus interacciones con el equipo interdisciplinario de valoración de oferentes (Psicología y Trabajo Social), por el contrario, genera beneficios en la atención de las valoraciones, ya que se podría sumar más personal médico a los procesos de valoración. Lo respectivo a un mayor

número de médicos evaluadores de los procesos de preempleo, se sustenta en el criterio del Jefe del Servicio Médico, Doctor Moreira Soto, el cual indicó que en la oficina a cargo cuenta con profesionales, con la especialidad o experiencia en el abordaje de valoraciones de medicina laboral, los cuales antes del traslado de funciones de preempleo, atendían entre otras labores, las valoraciones de oferentes.

**5.2.-** No se recomienda asignar estos recursos a una sede regional.

### ***A la Dirección de Gestión Humana***

#### ***En caso de la escogencia del escenario 2***

**5.3.-** Mantener las labores de preempleo del OIJ y de los concursos de personas con condición de discapacidad a cargo de los médicos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, siempre y cuando se priorice la atención al preempleo de la judicatura.

**5.4.-** Continuar con los análisis que permiten la maximización de recursos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y atender las necesidades de Servicios de Salud existentes en algunos circuitos judiciales del país con recurso que conforma esa misma oficina.

#### ***En caso de la escogencia del escenario 1***

**5.5.-** Trasladar al personal médico destacado en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial al Servicio Médico de Empleados del Primer Circuito Judicial de San José, junto con las labores de preempleo y seguimiento de las personas juzgadoras, así como las de reciente asignación (preempleo OIJ y personas con condición de discapacidad).

**5.6.-** Velar porque los procesos de preempleo y seguimiento de las personas juzgadoras, así como preempleo OIJ y personas con condición de discapacidad se atiendan con la metodología de trabajo actual, propiciando la mejora continua para atender las valoraciones con mayor inmediatez, a través del equipo de trabajo que conforma los Servicios de Salud. Asimismo, evitar que el equipo médico encargado de estos temas diluya sus labores en otras que no estén orientadas o relacionadas con los procesos de preempleo y seguimiento (considerados prioritarios) o servicios de salud laboral (complementarios), para lo cual deberá establecer los controles internos que correspondan.

### ***A la Sección Administrativa de la Carrera Judicial***

#### ***En caso de la escogencia del escenario 2***

**5.7.-** Implementar los controles necesarios que mantengan una distribución de la carga de trabajo equitativa entre las dos plazas de personas médicas, así como permitan evidenciar de manera cuantitativa la labor que realizan cada uno de los médicos que se destacan en esa oficina.

***En caso de la escogencia del escenario 1***

**5.8.-** Mantener estrecha coordinación con el Servicio Médico de Empleados, para el abordaje de los procesos de preempleo y seguimiento, en los términos que se venían desempeñando en los últimos meses (atención interdisciplinaria del personal juzgador). Para lo cual se establecerán los controles internos pertinentes.

***En caso de escoger cualquiera de los dos escenarios***

***A la Dirección Jurídica***

**5.9.-** Determinar si las nuevas tareas de valoración de preempleo del OIJ y personas con condición de discapacidad, asignadas al equipo de trabajo que actualmente se desempeña en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, requiere ser elevado a la Corte Plena, para una modificación del artículo 3 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial.

***Al Servicio Médico de Empleados del Primer Circuito Judicial de San José***

***En caso de la escogencia del escenario 1***

**5.10.-** Proceder con la reorganización interna de esa oficina, para que se conforme la estructura organizativa que se ajuste a lo establecido en la “Modelo Integral de Servicios de Salud para el Poder Judicial”, aprobado por la Corte Plena en sesión 37-12 del 29 de octubre de 2012, artículo II, a la luz de las necesidades y realidad actuales, **dando prioridad a las labores de preempleo y seguimiento del personal juzgador**, así como lo respectivo a las valoraciones de oferentes del Organismo de Investigación Judicial y personas con condición de discapacidad, así como todas aquellas similares que se asignen en el futuro.

**5.11.-** Garantizar que la metodología de atención de los procesos de preempleo y seguimiento aplicada por los médicos de la Sección de la Carrera Judicial prevalezca, incluyendo el abordaje de los procesos en conjunto con el equipo interdisciplinario de las ramas de Trabajo Social y Psicología destacados en esa Sección, procurando la mínima afectación a las tareas asignadas.

***A la Dirección de Planificación***

**5.12.-** Indistintamente del escenario que se elija por las instancias superiores, pasado un año de aprobado el presente informe, se procederá a realizar un

seguimiento por parte del Subproceso de Evaluación y Control del cumplimiento de las recomendaciones realizadas, que permitan garantizar el cumplimiento de las labores encomendadas y el beneficio para las personas usuarias y la institución. Se procederá a evaluar los siguientes tópicos:

- Tiempos de atención de los concursos
- Carga de trabajo y labores asignadas al equipo de trabajo encargado de preempleo y seguimiento.
- Controles establecidos para contar con el detalle de las labores efectuadas por los equipos de trabajo.
- Entre otros aspectos que se consideren importantes.

<i>Realizado por:</i>	Lic. Christian Quirós Vargas, Coordinador de Unidad 3 a.i. del Subproceso de Organización Institucional.
<i>Aprobado por:</i>	Licda. Ginethe Retana Ureña, Jefa del Subproceso de Organización Institucional.
<i>Visto bueno:</i>	Licda. Nacira Valverde Bermúdez, Directora a.i. de Planificación

## ANEXOS

Anexo	Detalle	Documento Adjunto
1	Acuerdo del Consejo Superior 60-2021 del 20 de julio de 2021	 Oficio 6492-2021.docx
2	Listado de Actividades de Preempleo	 LDA Plantilla-Dra.Fallas.x
3	Listado de Actividades de Seguimiento	 LDA Plantilla-Dr.Flores.xl
4	Detalle de los Circuitos que no cuentan con Servicios de Salud	 Detalle de la población judicial q
5	Oficio de reconsideración PJ-DGH-580-2021 de la Dirección de Gestión Humana	 PJ-DGH-580-2021 Observaciones Infor

Una vez escuchados los argumentos presentados por la señora Arrieta Meléndez y el señor Flores Meléndez, procede tomar nota y se tiene por recibidas las observaciones planteadas.

**SE ACORDÓ:** Tomar nota del informe y tener por recibidas las observaciones planteadas por la señora Roxana Arrieta Meléndez y el señor Luis Felipe Flores Meléndez.

### **ARTÍCULO V**

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial presenta los detalles y nóminas de las personas que se inscribieron en el concurso CJS-010-2021, para integrar las listas de jueces y juezas suplentes categoría 5 en los siguientes despachos:

DESPACHO		
<b>Lista # 1.</b>		Pendientes por nombrar en lista principal y complementaria
813	TRIBUNAL DE APELACION CIVIL Y TRABAJO ALAJUELA (SEDE ALAJUELA) (I CIRCUITO JUDICIAL ALAJ.)	4/18
697	TRIBUNAL DE APELACION CIVIL Y TRABAJO CARTAGO (SEDE CARTAGO) (CIRCUITO JUDICIAL CARTAGO)	3/9
1588	TRIBUNAL DE APELACION CIVIL Y TRABAJO PUNTARENAS (SEDE PUNTARENAS) (CIRCUITO JUDICIAL DE PUNTARENAS)	3/9
1212	TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL DE CARTAGO (CIRCUITO JUDICIAL CARTAGO)	3/18
1527	TRIBUNAL DE APELACION DE TRABAJO I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)	3/17

Los promedios que se consignan en la lista de oferentes para este concurso, se consultaron en el registro de elegibles con fecha de corte al 10/11/2021.

Analizada la información anterior, **SE ACUERDA:** Hacer la designación preliminar de las y los siguientes candidatos en los despachos que se dirán

Lista Principal		813 - TRIBUNAL DE APELACION CIVIL Y TRABAJO ALAJUELA (SEDE ALAJUELA) (I CIRCUITO JUDICIAL ALAJ.)			
Faltante 4 principal y 18 complementaria					
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad	Resultado de Unidad Interdisciplinaria
1		FALLAS CARVAJAL MARIA ANGELICA		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 87.8112	
2		CARIDAD VARGAS BRENDA VANESSA		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 87.3815	
3		MONCADA RAMIREZ SAMMY ORLANDO		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 84.4612	
4		CALVO DE LA O BRENDA CELINA		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 80.8948	

Lista Principal		697 - TRIBUNAL DE APELACION CIVIL Y TRABAJO CARTAGO (SEDE CARTAGO) (CIRCUITO JUDICIAL CARTAGO)			
Faltante 3 principal y 9 complementaria					
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad	Resultado de Unidad Interdisciplinaria
1		CALVO DE LA O BRENDA CELINA		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 80.8948	
2		RAMOS CHAVARRIA PATRIC EUGENIO		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 77.2031	

3		CORTES GARCIA MARIELA IVETH		JUEZ 4 Civil 85.8608	
---	--	--------------------------------	--	-------------------------	--

<b>Lista Principal</b> <b>1588 - TRIBUNAL DE APELACION CIVIL Y TRABAJO PUNTARENAS (SEDE PUNTARENAS) (CIRCUITO JUDICIAL DE PUNTARENAS)</b> Faltante 3 principal y 9 complementaria					
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad	Resultado de Unidad Interdisciplinaria
1		CALVO DE LA O BRENDA CELINA		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 80.8948	
2		RAMOS CHAVARRIA PATRIC EUGENIO		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 77.2031	
3		CORTES GARCIA MARIELA IVETH		JUEZ 4 Civil 85.8608	
<b>Lista Complementaria</b>					
No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad	Resultado de Unidad Interdisciplinaria
1		CAMPOS LOPEZ HELIO JOSE		JUEZ 4 Civil 81.2202	

	<b>Lista Principal</b>	<b>1212 - TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL DE CARTAGO (CIRCUITO JUDICIAL CARTAGO)</b> Faltante 3 principal y 18 complementaria			
--	------------------------	---	--	--	--

No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad	Resultado de Unidad Interdisciplinaria
1		QUIROS PEREIRA JOSE ASDRUBAL		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Penal 91.6640	
2		OBANDO SANTAMARIA RODRIGO GUILLERMO		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Penal 85.4350	
3		ESCALANTE QUIROS MAX ANTONIO		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Penal 78.9860	

**Lista Complementaria**

No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad	Resultado de Unidad Interdisciplinaria
1		RODRIGUEZ MONTOYA CARMEN MARIA		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Penal 74.2763	

	<b>Lista Principal</b>	<b>1527 - TRIBUNAL DE APELACION DE TRABAJO I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE (I CIRCUITO JUDICIAL S.J.)</b> Faltante 3 principal y 17 complementaria			
--	------------------------	--	--	--	--

No.	Identificación	Nombre	Anotación	Promedio de elegibilidad	Resultado de Unidad Interdisciplinaria
1		FALLAS SANCHEZ CAROLINA		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 87.9100	
2		FALLAS CARVAJAL MARIA ANGELICA		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 87.8112	
3		CANALES HERNANDEZ JONATAN DE LOS ANGEL		JUEZ 5 Tribunal de Apelaciones en Sentencia Laboral 83.4062	

Observaciones:

a) Las propuestas se realizaron de conformidad con lo estipulado en los artículos 47, 53 y 54 del Reglamento de Carrera Judicial, relativo a la cantidad máxima de juezas y jueces que pueden recomendarse para la lista principal y lista complementaria.

b) Se tomó en consideración lo acordado en la sesión 24 del Consejo de la Judicatura del 03 de octubre del 2006, artículo II, donde se acordó: “Limitar las posibilidades de nombramiento como suplente, a tres despachos judiciales por participante, salvo casos excepcionales, que serán valorados por este Consejo al momento de conocer las propuestas de nombramiento de una determinada oficina.”.

Así como la modificación posterior, realizada por el Consejo de la Judicatura en la sesión del 03 de setiembre del 2014, artículo II que indica: “Modificar lo dispuesto en la sesión CJ-24-06 celebrada el 03 de octubre del año 2006 artículo II y limitar las posibilidades de nombramiento como juezas y jueces suplentes, a cinco despachos por participante, para la categoría de juez (a) 1 y 2, siempre y cuando no ocupen puestos en propiedad, salvo aquellos casos excepcionales, que serán valorados por este Consejo al momento de conocer las propuestas de nombramiento de una determinada oficina, incluyendo los nombramientos realizados productos de otros concursos donde el interesado hubiere participado”.

c) De acuerdo con lo estipulado en el artículo 33 del Estatuto de Servicio Judicial, no se consideraron en estas propuestas a aquellos candidatos que se encuentren en período de prueba.

d) Los oferentes que resulten nombrados en el presente concurso y que se encuentren ocupando cargos en plazas extraordinarias, solo podrán ser llamados a realizar sustituciones una vez que haya finalizado su nombramiento en las plazas bajo la condición señalada.

e) La Circular N° 245-2014, fechada el 13 de noviembre del 2014, modificada según la Circular 77-2021 fechada el 15 de abril del 2021, ambas emitidas por la Secretaría General de la Corte establecen entre otros, que los nombramientos de jueces y juezas suplentes, o de quienes deban cubrir una vacante temporal, que se realice sin concurso, se dará prioridad a las personas elegibles, conforme a quien tenga mejor nota, en primer orden en la categoría y materia que tramite el despacho y en segundo orden las elegibilidades en otras categorías y materias, y haya tenido un adecuado desempeño en el ejercicio del cargo.

f) Analizadas las propuestas señaladas, las personas oferentes que ostenten un resultado de recomendados con observaciones en las evaluaciones médicas, trabajo social y psicología, deberán aplicar un proceso de seguimiento con el propósito de fortalecer áreas de mejoras, superando las brechas, acordes con el perfil del puesto. Dicho seguimiento se llevará a cabo por parte de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.