

ACTA n.º 13-2018

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL, Heredia, San Joaquín, a las quince horas del 21 de setiembre del año dos mil ocho, se inicia la presente sesión extraordinaria virtual con la participación del Mag. Dr. William Molinari Vílchez, presidente; Licda. Ileana Guillén Rodríguez, directora de la Escuela Judicial, el Dra. Mayra Campos Zúñiga, en representación del Ministerio Público; el M.Sc. Walter Espinoza Espinoza, director general del Organismo de Investigación Judicial; el M.Sc. Juan Carlos Morales Jiménez, en representante de la Defensa Pública; la M. Sc. Waiman Hin Herrera, representante de la Dirección de Gestión Humana; el M.Sc. Jorge Olasso Álvarez, juez del Tribunal del Tribunal Civil; el Dr. Juan Carlos Segura Solís, juez del Tribunal de Trabajo, II Circuito Judicial y la señora Aida Cristina Sinclair Myers, secretaria de la Escuela Judicial. **Invitada:** Licda. Kattia Escalante Barboza, subdirectora a.í., de la Escuela Judicial.

AGENDA

Observaciones sobre las funciones del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, para la consideración por parte de la Dirección de Planificación del Poder Judicial, en el estudio que realiza para el proyecto de "*REDISEÑO DE PROCESOS EN LA ESCUELA JUDICIAL*".

-0-

ARTÍCULO ÚNICO

De conformidad con lo acordado por el CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL, en la sesión n.º. 011-2018, del 21 de agosto del 2018, ARTÍCULO I, en donde se dispuso:

(...)

*“3. Sobre las **“FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO”**, para poder llevar a cabo un mejor análisis, para las observaciones pertinentes, se solicita a la Dirección de Planificación se sirva facilitar la redacción completa, sobre este punto en particular. De modo que, se está a la espera del recibido correspondiente, para lo debido.”*

-0-

Mediante correo electrónico del 27 de agosto de 2018, la Ing. Elena Gabriela Picado González, jefa, Subproceso Modernización Institucional, Dirección de Planificación del Poder Judicial, dice lo siguiente:

“Adjunto el borrador de la propuesta de funciones del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, según la solicitud.

**Subproceso de Modernización Institucional
Proceso de Ejecuciones de la Operaciones**

Dirección de Planificación

Rediseño de Procesos en la Escuela Judicial

Agosto, 2018

1.6. Análisis de las funciones del Consejo Directivo de la Escuela Judicial

1.6.1 Antecedente:

1.6.1.1. El Consejo Directivo de la Escuela Judicial en la sesión 01-2018, del 23 de enero de 2018, solicitó en forma verbal a la Dirección de Planificación estudiar en el Rediseño de Procesos lo siguiente: “Analizar la función de rectoría del Consejo Directivo, entre otros, el manejo de temas de ejecución presupuestaria de la Escuela Judicial”.

Análisis de la Información

Para analizar la solicitud planteada por el Consejo Directivo, es necesario referirse a la Ley de Creación de la Escuela Judicial, en la cual, se define la creación y funciones del Consejo Directivo, indicando lo siguiente:

1. Artículo 1: Créase la Escuela Judicial-como órgano del Poder Judicial- la cual tendrá a su cargo la formación y capacitación de los servidores de ese Poder.

En este artículo la Ley establece que la Escuela Judicial tiene a cargo la capacitación de todos los servidores del Poder Judicial.

Por lo anterior, en el informe 022-PLA-2007¹, en el apartado Estructura propuesta se indica:

“...tomando en consideración que el objetivo general para el que fue creada la Escuela Judicial es desarrollar programas de capacitación especializada dirigida a los servidores judiciales, que permitan fortalecer de manera integral sus conocimientos y aptitudes para el adecuado desempeño de sus funciones, y que éste no se ha estado cumpliendo del todo por el crecimiento de las necesidades de capacitación en cada uno de los sectores que conforman el Poder Judicial; la estructura que se propone parte de la premisa de que la Escuela Judicial será el ente rector de todos los procesos de capacitación que existen en la actualidad y los que se propongan, para ser congruentes con lo establecidos en recientes talleres de Reforma Judicial y en el Plan Estratégico 2006-2010 del Poder Judicial, anteriormente citados.

La Escuela Judicial como ente rector de la capacitación del Poder Judicial, debe tener a cargo la formulación y el seguimiento de las políticas de capacitación a nivel institucional; además debe hacerse cargo de las sedes regionales, evaluación de impacto de los diferentes procesos de capacitación impartidos, investigación, capacitación propiamente del ámbito jurisdiccional y desarrollo de los programas de redes internacionales.

Deberá ejercer entonces una relación de autoridad funcional que representa una relación de mando especializado, no la dependencia jerárquica sobre las “unidades de capacitación del Ministerio Público, la Defensa Pública, la del OIJ y la Capacitación Administrativa.

Para la correcta ejecución de las políticas, esas unidades trabajarán en forma independiente según su propio presupuesto, atendiendo al plan estratégico de capacitación aprobado en su momento por el Consejo Directivo.”

¹ Informe 022-PLA-2007, contiene el informe 054-CE-2006-B del 15 de enero de 2007 aprobado por Consejo Superior en sesión 10-07 del 8 de febrero de 2007.

2. El artículo 4 de la misma Ley, indica que “La dirección de la Escuela estará a cargo de un Consejo Directivo, nombrado por la Corte Plena...”

En este artículo se establece “una relación de jerarquía del Consejo Directivo” sobre la Escuela Judicial, esa función se identifica también, en el artículo 6 de esa misma ley, en el cual se detallan las atribuciones del Consejo entre las cuales indica: “... Actuar como órgano superior de la Escuela...”

3. El artículo 5 de la Ley, detalla que “el Consejo Directivo estará formado por siete miembros, así: un Magistrado, quien lo presidirá, el director de la Escuela, dos jueces, el jefe o en su caso el subjefe de la Defensa Pública, del Ministerio Público y del Organismo de Investigación Judicial ...” El magistrado y los jueces, necesariamente, deberán serlo de diferentes materias. Posteriormente, en sesión de Consejo Directivo del 19 de octubre de 2005, se incorpora al Jefe del Departamento de Personal como integrante de ese Consejo, con voz pero sin voto.

Al respecto, indicar que debe tomarse en consideración que la promulgación de la Ley de Creación de la Escuela Judicial data de 1981, momento en el cual la Escuela Judicial atendía la capacitación de todo el Poder Judicial.

Además, se considera que a partir de la estructura aprobada por Consejo Superior en sesión 10-07, del 8 de febrero de 2007, en la cual se crean formalmente las Unidades de Capacitación del Ministerio Público, la Defensa Pública y del sector Administrativo (Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana), y se recomienda que la Unidad de Capacitación del OIJ forme parte nuevamente de la estructura organizacional de ese Organismo, se identifica que es necesario valorar el perfil de los integrantes del Consejo Directivo, de manera que se encuentre conformado por los sectores interesados en la capacitación de Poder Judicial y responda a las necesidades institucionales actuales. Esta modificación requiere reforma de Ley.

4. El artículo 8 indica,” El Director es el encargado de ejecutar las decisiones tomadas por el Consejo Directivo...”

Este artículo asigna al Director de la Escuela la función de ejecución, lo cual significa que le delega la “gerencia” de la Escuela Judicial.

Partiendo de la Ley de Creación de la Escuela Judicial, las funciones del Consejo Directivo son las siguientes:

1. Tiene a cargo la Dirección de la Escuela Judicial (art.4)
2. Le corresponde emitir disposiciones para que la Escuela Judicial las ejecute.
3. Actuar como superior de la Escuela (art.6).
4. Dictar las recomendaciones tendientes a eliminar actuaciones y procedimientos innecesarios, a fin de evitar la duplicidad o complicaciones y los trámites inconvenientes (art.6).
5. Proponer a la Corte la creación de las secciones o áreas de actividad y los centros regionales que estime necesarios (art.6).
6. Las atribuciones que corresponden al Consejo Directivo, al Director y a los demás funcionarios de la Escuela, así como la restante organización y funcionamiento de ésta, serán señalados en un reglamento interno que deberá dictar la Corte Plena. (art.11)
7. Al Consejo Directivo le corresponde el señalar el contenido y duración de los cursos y establecer las disposiciones o certificados que se otorgarán (art.30).
8. El Consejo Directivo al promulgarse nuevas leyes y cuando lo estime conveniente, estructurará un

curso sobre su contenido, el cual será obligatorio para los servidores que indique el Consejo (art.32).

9. El Consejo Directivo indicará quienes deberán recibir cursos de perfeccionamiento para los servidores judiciales en el desempeño de sus cargos, para lo cual solicitará informes al Consejo de Personal, a la Inspección Judicial y a la Dirección Administrativa. Si se tratará de cursos programados para personas que presten sus servicios en el Organismo de Investigación Judicial, se le solicitará informe a su Director (art.33).

Existen otras funciones que se desprenden de la asignación por Ley al Consejo Directivo como superior jerárquico de la Escuela (art. 4 y 6), estas son las de velar y supervisar la labor que ejecuta la Dirección de la Escuela Judicial, funciones que están descritas en el Manual Descriptivo de Puestos del Poder Judicial para el Director o Directora de la Escuela Judicial.

A partir de las funciones definidas en la Ley de Creación de la Escuela Judicial, se presenta una revisión de cada una de ellas y su respectiva valoración:

Cuadro 1

Análisis de las funciones definidas en la Ley de Creación de la Escuela Judicial para el Consejo Directivo

Función actual asignada al Consejo Directivo por Ley de Creación de la Escuela Judicial	Revisión de la función
1. Consejo Directivo tiene a cargo la Dirección de la Escuela Judicial (art.4).	Sí ejerce la función: al ser superior jerárquico de la Escuela Judicial, también le corresponde vigilar y supervisar que la función de autoridad funcional que la Escuela tiene a cargo sobre las unidades de Capacitación se realice. No requiere reforma de Ley.
2. Actuar como superior de la Escuela (art.6).	
3. Dictar las recomendaciones tendientes a eliminar actuaciones y procedimientos innecesarios, a fin de evitar la duplicidad o complicaciones y los trámites inconvenientes (art.6).	Esta función la ejerce la Escuela Judicial a través de las capacitaciones que se desarrollan, todas tendientes a mejorar la labor de los jueces o juezas y el personal de apoyo de los despachos. Requiere modificación de Ley, por cuanto al Consejo Directivo le corresponde aprobar las propuestas presentadas en ese sentido, por parte de las diferentes unidades de capacitación.
4. Al Consejo Directivo le corresponde señalar el contenido y duración de los cursos y establecer las disposiciones o certificados que se otorgarán (art.30).	Esta función se realiza, de manera que, el Consejo Directivo conoce “el contenido y duración de los cursos ...”, por medio del trabajo que realiza el área académica. Se estima que se requiere reforma de Ley, por cuanto la función debería ser la aprobación de las propuestas presentadas por la Escuela Judicial y Unidades de Capacitación en ese tema.
5. El Consejo Directivo al promulgarse nuevas leyes y cuando lo estime conveniente, estructurará un curso sobre su contenido, el cual será obligatorio para los servidores que indique el Consejo (art.32).	Sí se ejecuta la función, sin embargo, se identifica que en algunos casos no se incorpora dentro de la programación ordinaria, establecida en los planes anuales operativos a ejecutar con el presupuesto ordinario, se recurre a presupuesto adicional por medio del artículo 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, permisos con goce de salario. Lo que corresponde es incorporar en el presupuesto, en el Plan Anual Operativo y el plan de capacitación respectivo la previsión en el Programa que corresponda, a partir de las prioridades establecidas en el Plan Estratégico.

<p>6. El Consejo Directivo indicará quienes deberán recibir cursos de perfeccionamiento para los servidores judiciales en el desempeño de sus cargos, para lo cual solicitará informes al Consejo de Personal, a la Inspección Judicial y a la Dirección Administrativa. Si se tratare de cursos programados para personas que presten sus servicios en el Organismo de Investigación Judicial, se le solicitará informe a su Director (art.33).</p>	<p>Esta función es operativa, requiere reforma de Ley, por cuanto la función debería ser la aprobación de las propuestas presentadas por la Escuela Judicial y Unidades de Capacitación, en las que se consideren los perfiles por competencias que defina Gestión Humana en el tema de "... cursos de perfeccionamiento para los servidores judiciales en el desempeño de sus cargos..."</p>
<p>7. Otras funciones se desprenden de la asignación por Ley al Consejo Directivo como superior jerárquico de la Escuela (art. 4 y 6), estas son las de velar y supervisar la labor que ejecuta la Dirección de la Escuela Judicial, funciones descritas en el Manual Descriptivo de Puestos del Poder Judicial para el Director o Directora de la Escuela Judicial.</p>	<p>Se recomienda fortalecer el desempeño de la labor de velar y supervisar la Dirección de la Escuela Judicial por ser su superior jerárquico, mediante informes al Consejo Directivo, mensuales o trimestrales según el tema que se trate. Además, debe ejercer la función de autoridad funcional², sobre las unidades de capacitación en el tema de cumplimiento de planes anuales de capacitación, mediante la solicitud de informes de seguimiento, para alcanzar las metas estratégicas en el tema de capacitación Institucional.</p>

Fuente: Subproceso de Modernización Institucional, Dirección de Planificación

Se realizó una revisión de las Actas de Consejo Directivo³, y se logra identificar que, los temas que se atienden, con excepción de las sesiones en las que se conocen los planes anuales de Capacitación y estratégicos de las Unidades de Capacitación, son propios de la ejecución de la labor de la Escuela Judicial.

Al respecto, indicar que lo que corresponde es que los temas operativos de la Escuela Judicial sean atendidos a nivel la Dirección de la Escuela Judicial, como parte de la labor gerencial que le corresponde.

El Consejo Directivo al ser por Ley de creación, el órgano superior de la Escuela Judicial, tiene el deber de supervisar su gestión, lo cual puede realizar a través de informes trimestrales o semestrales en los cuales la Escuela Judicial resuma la labor realizada en esos períodos.

En relación con la consulta realizada por las señoras y señores miembros del Consejo Directivo a la Dirección de Planificación, sobre la recomendación emitida por la Auditoría Judicial, en cuanto a que las modificaciones presupuestarias deben ser sometidas a consulta de Consejo Directivo, se tiene lo siguiente:

En Oficio N° 292-21-AF-2016 del 18 de marzo de 2016 titulado "Asesoría sobre la competencia del Consejo Directivo de la Escuela Judicial referente a las modificaciones presupuestarias" dirigido a la Magistrada Doris Arias Madrigal, la Auditoría Judicial atiende la consulta planteada por la señora Magistrada, relacionada con el análisis de las potestades y competencias del Consejo Directivo de la Escuela Judicial y temas presupuestarios.

En el apartado "2. Referente a la competencia del Consejo Directivo sobre los fondos presupuestarios de la Escuela Judicial" en el cual analiza los artículos de la Ley de Creación de la Escuela se indica:

"De lo anterior se concluye que el Consejo Directivo es el **órgano superior** de la Escuela Judicial y como tal, tiene competencia en la toma de decisiones en términos generales, incluyendo temas de modificaciones presupuestarias.

Además, en el apartado de conclusiones indica que el Consejo Directivo "... al establecer las medidas pertinentes para ejercer su responsabilidad respecto a los temas presupuestarios de la Escuela Judicial, entre

² Relación de mando especializado definida en la estructura propuesta en el informe 022-PLA-2007, aprobada en 2007.)

³ Se realizó una revisión de Actas de Consejo Directivo del período que comprende de junio de 2017 a abril de 2018.

ellas las modificaciones; considere el establecimiento de una metodología de aprobación, que permita lograr eficiencia y eficacia en esta fase del proceso presupuestario”.

En ese sentido, lo que corresponde en el tema de modificaciones presupuestarias externas, al ser estas cuatro al año, según lo dispuesto por el Ministerio de Hacienda, es que la Escuela Judicial presente una propuesta de estas modificaciones para que las conozca y las apruebe el Consejo Directivo, de acuerdo con la programación establecida por el Ministerio de Hacienda. Y las modificaciones internas se manejen como parte de la ejecución presupuestaria y se informe mediante informes trimestrales o semestrales, según lo estimen conveniente.

Principales Hallazgos

1. La Ley de creación de la Escuela Judicial indica en el artículo 6, que el Consejo Directivo tiene la atribución de actuar como superior jerárquico de la Escuela Judicial; esa relación de autoridad, se entiende porque la Escuela Judicial atendía la capacitación de todos los servidores del Poder Judicial. Dicha atribución dejó de ser funcional, a partir del momento en que se crean formalmente las unidades de Capacitación, y la Escuela Judicial asume específicamente la capacitación del ámbito jurisdiccional.
2. Se identifica que la conformación del Consejo Directivo no responde a las necesidades institucionales actuales, además que incorpora al representante de la capacitación del sector Administrativo con voz, pero sin voto, aspecto que debe ser ajustado debido a la relevancia que tiene dicha figura dentro de la capacitación institucional.
3. El Consejo Directivo debe cumplir con el papel Rector de los procesos de Capacitación Institucional, a partir de la función de autoridad funcional, entendida como una relación de mando especializado, definida en la estructura propuesta en el informe 022-PLA-2007, aprobado por Consejo Superior en sesión 10-07 del 8 de febrero de 2007, debe atender, además de la estrategia, y los lineamientos de Capacitación institucional durante la formulación de los planes estratégicos y de capacitación, el seguimiento respectivo que permita brindar sostenibilidad y cumplimiento a los objetivos planteados .
4. El Consejo Directivo en sus sesiones, con excepción en las que se aprueban los planes anuales de Capacitación y estratégicos de las Unidades de Capacitación, conoce temas propios de la ejecución de la labor diaria de la Escuela Judicial; además de temas operativos como las modificaciones presupuestarias, lo cual distorsiona el enfoque estratégico que debe tener dicho Consejo.

Propuestas de solución

1. Se considera necesario que el Consejo Directivo valore, formular una reforma de ley, de manera que el Consejo Directivo deje de ser el superior jerárquico de la Escuela Judicial, y se establezca como un Órgano Asesor de la Capacitación Judicial, que responda a las necesidades institucionales actuales.,
2. Es importante que el Consejo Directivo valore el perfil de los integrantes de ese Consejo, de manera que se encuentre conformado por los sectores interesados en la capacitación de Poder Judicial, y si lo considera necesario, proponga la reforma legal a la instancia correspondiente.
3. El Consejo Directivo podrá solicitar a la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación informes

trimestrales del desarrollo de los planes de Capacitación y estratégicos Planteados, o bien sobre cualquier modificación que se realice, por cuanto fueron aprobados por ese Consejo Directivo, lo anterior a efectos de coordinar entre todos los entes de capacitación institucional, lo que se considere necesario, en busca de garantizar el alineamiento y cumplimiento de los objetivos planteados en el tema de capacitación institucional.

4. En cuanto a la recomendación de la Auditoría Judicial del tema de las modificaciones presupuestarias, la Escuela Judicial solamente deberá presentar ante el Consejo Directivo un informe con las propuestas de las modificaciones externas de acuerdo a la programación establecida, donde lo que corresponde a las modificaciones internas, se manejen como parte de la ejecución presupuestaria y se informe mediante informes trimestrales o semestrales, según lo estime conveniente el Consejo Directivo.”

-0-

Se presentó a la consideración de las personas integrantes del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, de manera virtual, el anterior documento y en consecuencia de esto, se realizan las siguientes observaciones:

- **Correo electrónico del 21 de setiembre de 2018, del Dr. Mag. William Molinari Vélchez, presidente del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, que dice:**

“En lo que refiere a la propuesta de Planificación sobre el rediseño para el Consejo Directivo, tengo las siguientes observaciones:

Tal y como funciona actualmente el Consejo Directivo, las propuestas hechas por la Dirección de Planificación me parecen acertadas. Sin embargo deben considerarse las siguientes observaciones:

- a. *La conformación del Consejo Directivo debe tener algún sentido en consideración a sus competencias, por ello, la propuesta en el sentido de que se convierta en un órgano de dirección o rector de la capacitación de toda la institución es coherente con la integración actual del Consejo.*
- b. *A pesar de lo anterior, me preocupa la posición de las unidades académicas en relación a la dirección funcional que deban seguir de sus órganos jerárquicos. Por ello considero que el Consejo Directivo debería ser más un órgano de coordinación y de alguna forma rector, pero no director de la capacitación institucional.*
- c. *Considerando el punto anterior, pienso que el Consejo no debería ser el superior jerárquico de las distintas unidades de capacitación, sino, como dije, un coordinador. Algo semejante a lo que actualmente se hace con el grupo de rectoría que existe entre las distintas unidades de capacitación. Así, el superior jerárquico de cada unidad sería el jerarca correspondiente, y en el ámbito jurisdiccional, considero que debería ser el Consejo de la Judicatura.*
- d. *Lo anterior requiere de reforma legislativas, por lo que, mientras ello no acontezca, estaría de acuerdo con las propuestas de Planificación que la ley nos permita ejecutar.”*

-0-

- **Correo electrónico del 18 de setiembre de 2018, del Dr. Juan Carlos Segura Solís, juez integrante de Consejo Directivo de la Escuela Judicial, que dice:**

“Mientras no exista normativa aplicable que regule las nuevas funciones del Consejo, seguimos igual.”

-0-

Oficio n°. 288-CAP-2018, del 17 de setiembre de 2018, suscrita por: la Licda. Cheryl Bolaños Madrigal, jefa a.i. de Gestión de la Capacitación, la M.Ba. Ivannia Aguilar Arrieta, subdirectora a.i de Desarrollo Humano y la Licda. Waiman Hin Herrera, directora a.i., Dirección de Gestión Humana, que dice:

“En respuesta a la solicitud de análisis del documento “Rediseño de Procesos en la Escuela Judicial”, creado por el Subproceso de Modernización Institucional, Proceso de Ejecuciones de las Operaciones de la Dirección de Planificación, el cual se relaciona con las funciones del Consejo Directivo, se detallan a continuación las observaciones de la Dirección de Gestión Humana:

Apartado: Cuadro 1		
Función actual asignada al Consejo Directivo por Ley de Creación de la Escuela Judicial	Revisión de la función	Observación
3. Dictar las recomendaciones tendientes a eliminar actuaciones y procedimientos innecesarios, a fin de evitar la duplicidad o complicaciones y los trámites inconvenientes (art.6).	Esta función la ejerce la Escuela Judicial a través de las capacitaciones que se desarrollan, todas tendientes a mejorar la labor de los jueces o juezas y el personal de apoyo de los despachos. Requiere modificación de Ley, por cuanto al Consejo Directivo le corresponde aprobar las propuestas presentadas en ese sentido, por parte de las diferentes unidades de capacitación.	<p>En relación con el Subproceso Gestión de la Capacitación, el Consejo Directivo de la Escuela Judicial solo aprueba el Plan de Capacitación de cada siguiente año y el informe de labores relacionado con esta función.</p> <p>Además, el Consejo Directivo al estar integrado por las jefaturas de los órganos técnicos, se podría decir que, se convierte en un órgano técnico colegiado, sin embargo; aun así, los planes de capacitación se remiten a conocimiento del Consejo Superior, como máximo órgano administrativo, lo que provoca una distorsión administrativa y poca relevancia del criterio técnico. Al menos así lo hace ver el Consejo Superior ante el cuestionamiento de los planes.</p> <p>Se considera, que todos los procesos de capacitación que se someten a conocimiento del Consejo Superior, deben revisarse para que exista confianza en los mismos y en los criterios propios de las instancias técnicas de capacitación.</p>

<p>6. El Consejo Directivo indicará quienes deberán recibir cursos de perfeccionamiento para los servidores judiciales en el desempeño de sus cargos, para lo cual solicitará informes al Consejo de Personal, a la Inspección Judicial y a la Dirección Administrativa. Si se tratare de cursos programados para personas que presten sus servicios en el Organismo de Investigación Judicial, se le solicitará informe a su Director (art.33).</p>	<p>Esta función es operativa, requiere reforma de Ley, por cuanto la función debería ser la aprobación de las propuestas presentadas por la Escuela Judicial y Unidades de Capacitación, en las que se consideren los perfiles por competencias que defina Gestión Humana en el tema de "... cursos de perfeccionamiento para los servidores judiciales en el desempeño de sus cargos..."</p>	<p>Desde el año 2012, la Dirección de Gestión Humana en línea con el planteamiento estratégico organizacional, ha venido migrando de un enfoque tradicional de administración de personas hacia un modelo integral de gestión del talento por competencias.</p> <p>Este nuevo enfoque se centra en la persona como el principal recurso competitivo de la organización y que, por lo tanto, es necesario optimizar mediante una verdadera sinergia entre los distintos actores que intervienen en su gestión.</p> <p>La gestión de personas desde este enfoque debe ser integrada e involucra la acción articulada de todos los subprocesos que comprende la Dirección de Gestión Humana, para atraer, desarrollar, retener y potenciar el talento humano como generador de ventajas para el Poder Judicial, permitiendo:</p> <p>Alinear el aporte del talento humano con las necesidades estratégicas de la organización, aumentando la flexibilidad y la capacidad de respuesta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unificar los diferentes procesos orientados al desarrollo de las personas utilizando criterios objetivos, compartidos y coherentes. • Vincular la capacidad personal y de los equipos para agregar valor a los procesos. • Mantener personas altamente calificadas y motivadas con clara diferenciación competitiva. • Administrar de manera eficiente el activo intelectual de las personas trabajadoras y a través de ello los activos a su cargo. <p>Es por eso que en cuanto a los cursos de perfeccionamiento, debería tomarse en cuenta que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estos cursos deben generarse y dirigirse a las personas de acuerdo con un proceso de reclutamiento y selección adecuado, un seguimiento integral del desarrollo de la persona en la Institución y una adecuada Evaluación del Desempeño que genere como resultado objetivo este perfeccionamiento. Pueden dirigirse también desde la asignación y el otorgamiento de becas y capacitaciones internacionales bajo un concurso interno y regulado (Reglamento de becas en proceso de actualización), que contemple su evaluación del desempeño, comportamiento actitudinal hacia el trabajo, preparación técnica o capacitación previa, cuadro de salud, carrera judicial o profesional, etc. 2. El Consejo Directivo al ser un órgano que cuenta con representación de todos los ámbitos podría definir el otorgamiento de las becas y permisos.
--	---	--

<p>7. Otras funciones se desprenden de la asignación por Ley al Consejo Directivo como superior jerárquico de la Escuela (art. 4 y 6), estas son las de velar y supervisar la labor que ejecuta la Dirección de la Escuela Judicial, funciones descritas en el Manual Descriptivo de Puestos del Poder Judicial para el Director o Directora de la Escuela Judicial.</p>	<p>Se recomienda fortalecer el desempeño de la labor de velar y supervisar la Dirección de la Escuela Judicial por ser su superior jerárquico, mediante informes al Consejo Directivo, mensuales o trimestrales según el tema que se trate. Además, debe ejercer la función de autoridad funcional⁴, sobre las unidades de capacitación en el tema de cumplimiento de planes anuales de capacitación, mediante la solicitud de informes de seguimiento, para alcanzar las metas estratégicas en el tema de capacitación Institucional.</p>	<p>Desde el Subproceso Gestión de la Capacitación se elabora el Plan de Capacitación, es revisado y pasa para aprobación del Consejo Superior, y lo mismo sucede con el informe final de labores, este proceso se realiza de esta manera ya que la Escuela Judicial solo tiene un alcance de rectoría sobre este Subproceso y no de superior jerárquico. Razón por la cual, se considera que un informe al año es más que suficiente, ya que el resto del año se debe trabajar de una manera intensa para lograr la ejecución del plan a 100%.</p> <p>Lo que se considera necesario es que las Unidades de Capacitación cuenten con las herramientas necesarias para trabajar, las cuales deberían salir del ente rector o bien de una construcción conjunta de todas las Unidades, este Subproceso y la misma Escuela. Por ejemplo se considera necesario contar con un Reglamento de Capacitación Institucional que contemple todo lo relacionado con la materia, por ejemplo: capacitación como actividad cotidiana, capacitación internacional, becas, procesos administrativos y faltas dentro de los procesos de capacitación, las residencias médicas, atención de los convenios de cooperación por formación, así como la evaluación y la certificación, tema sobre el que hay mucha discrepancia e impacta la aplicación de la Ley de Carrera Judicial y Profesional y por lo tanto el presupuesto institucional.</p> <p>A la fecha contamos con documentos aislados como: Políticas de Capacitación de la Escuela Judicial, Políticas de Certificación, Políticas de Evaluación. La falta de vigencia de estas políticas genera vacíos en el actuar de las Unidades y este Subproceso por lo que no hay uniformidad en las respuestas y servicios relacionados con la certificación y la evaluación por ejemplo.</p> <p>Cabe resaltar que cualquier herramienta que se contemple debe tomar en cuenta que las diferentes Unidades de Capacitación y este Subproceso, trabajan para poblaciones particulares del Poder Judicial. En el caso específico del Subproceso Gestión de la Capacitación atiende todo el ámbito administrativo y en casos específicos, según el tema, también debe atender personas que laboran en otros ámbitos.</p>
--	---	--

⁴ Relación de mando especializado definida en la estructura propuesta en el informe 022-PLA-2007, aprobada en 2007.)

Apartado: Principales Hallazgos

Hallazgo	Observación
<p>3. El Consejo Directivo debe cumplir con el papel Rector de los procesos de Capacitación Institucional, a partir de la función de autoridad funcional, entendida como una relación de mando especializado, definida en la estructura propuesta en el informe 022-PLA-2007, aprobado por Consejo Superior en sesión 10-07 del 8 de febrero de 2007, debe atender, además de la estrategia, y los lineamientos de Capacitación institucional durante la formulación de los planes estratégicos y de capacitación, el seguimiento respectivo que permita brindar sostenibilidad y cumplimiento a los objetivos planteados .</p>	<p>Se estima conveniente valorar algunos aspectos, entre ellos la forma en la que se diseñan los planes de capacitación, lo cuales deberían ser un brazo de acción más que se desprende del plan estratégico institucional. Es decir, deberían responder a objetivos y acciones estratégicas para que los recursos se destinen a lo que requiere de forma crítica el Poder Judicial y así apoyar en el cumplimiento de las metas de una manera más efectiva. Sin embargo; para 2019 se modificó la plantilla de presentación de los planes según ajustes solicitados por el Consejo Superior, en donde deja de ser un plan con objetivos, metas y actividades detalladas, y es más un calendario de capacitaciones.</p> <p>El cambio que solicita el Consejo Superior por otro lado en la forma de presentar los planes tienen que ver con una serie de informaciones que este ente solicita desde una visión de la rentabilidad y el retorno de la inversión que se hace en la capacitación, dinámica que no es congruente con el modelo que la Dirección de Gestión Humana viene integrando en sus Subprocesos con la gestión de personas por competencias, donde el valor se obtiene, no desde la cuantificación de la inversión sino desde los logros alcanzados en el desempeño de las personas, mediante una evaluación sistemática, objetiva y permanente.</p> <p>Se considera necesaria la definición de una estrategia clara de trabajo para la capacitación en el Poder Judicial. Con el nuevo Plan Estratégico Institucional, la formulación de los planes de Capacitación deberían responder a lo planteado y así se debería expresar en las matrices de los planes.</p> <p>Es importante destacar que la capacitación no es un proceso aislado, sino que se encuentra integrado en la dinámica de gestión de personas, por lo que en el caso del Subproceso Gestión de la Capacitación responde a la estrategia sistemática y no puede sujetarse de forma separada al resto de los subprocesos y procesos de la Dirección de Gestión Humana.</p>

Apartado: Propuesta de solución

Propuesta	Observación
1. Se considera necesario que el Consejo Directivo valore, formular una reforma de ley, de manera que el Consejo Directivo deje de ser el superior jerárquico de la Escuela Judicial, y se establezca como un Órgano Asesor de la Capacitación Judicial, que responda a las necesidades institucionales actuales.	<p>Valorar la participación del Consejo Directivo en las becas nacionales e internacionales y en la capacitación internacional. Este tema está en estudio por la Dirección de Planificación en este momento y entendemos que se está viendo como un aspecto independiente, sin embargo, no queda clara la razón. La Escuela Judicial y el Consejo Directivo dejaron de tener protagonismo en el tema y se convirtió de especial ejecución para la Dirección de Gestión Humana aún cuando en muchas ocasiones no se cuenta con el criterio técnico para atender necesidades de los ámbitos no administrativos.</p> <p>El artículo 6 del Reglamento de Becas y Permisos de Estudio del Poder Judicial indica: <i>Artículo 6. —Las solicitudes de becas o de prórroga deberán presentarse dentro del plazo que señale el Consejo de Personal junto con los atestados necesarios. El Consejo se pronunciará previa consulta al Consejo Directivo de la Escuela Judicial y resolverá el asunto o en su caso lo elevará a la Corte Plena para que apruebe o impruebe la concesión de la beca.</i></p> <p><i>La prórroga deberá ser autorizada por la Corte Plena, la que podrá darla incluso para la presentación de la tesis o trabajo de graduación. También podrá autorizar que el becario regrese a Costa Rica y después vuelva al país en el que cursó sus estudios, con aquel propósito.</i></p> <p>Es importante que se tome en cuenta que la Dirección de Gestión Humana y por tanto el Subproceso de Gestión de la Capacitación, por estatuto judicial, responden a un superior jerárquico que es el Consejo de Personal, por lo que el rol del Consejo Directivo debería quedar explícito en relación a temas que actualmente ni se mencionan como parte del rol del Consejo Directivo, como es el caso de las becas y su otorgamiento.</p> <p>Cabe resaltar que el Reglamento de Becas y Permisos de Estudios del Poder Judicial actual, requiere actualización, tarea pendiente de la Dirección Jurídica, según informe de la Auditoría Judicial N°824-104-SAEE-2015.</p> <p>Es importante acotar a la Dirección de Planificación, la importancia de que la capacitación se mire desde un enfoque integral de la gestión de personas, donde la capacitación es uno de los factores que integran el proceso de desarrollo de las personas que trabajan en el Poder Judicial y que al buscar su orden en la Institución, éste debe abarcar todas las actividades e instancias relacionadas con la capacitación y educación de la población judicial, llámese la capacitación internacional, las becas y permisos de estudio, la capacitación interna (con el apoyo de gestores de planta), la capacitación contratada, las residencias o pasantías, las prácticas estudiantiles que vienen a hacer desde Colegios técnicos o universidades, el desarrollo de proyectos e graduación en el Poder Judicial, las capacitaciones y aportes de experiencia que vienen a realizar otras instituciones públicas o empresas privadas, las de cooperaciones técnicas internacionales, etc.</p> <p>Sobre el otorgamiento de becas es importante preguntarse quién debe definir el otorgamiento de becas en el Poder Judicial. Actualmente, esta función es realizada por el Consejo de Personal, bajo criterios establecidos en una nómina y el conocimiento que sobre ese tema logre tener este Consejo. Por ejemplo, si hay una beca para el Organismo de Investigación Judicial, el Consejo de Personal no cuenta con una persona representación de este Órgano, tampoco la Defensa ni el Ministerio Público, por lo que los miembros del Consejo deben asesorarse, según el Reglamento para otorgarla, ya que es un órgano que no tiene representación de todos los ámbitos. Razón por la cual, surge la duda si es la manera correcta de realizar el proceso.</p> <p>Por lo anterior, se sugiere considerar si el otorgamiento de becas debería hacerlo el Consejo Directivo quien cuenta con representación de todos los ámbitos y es un órgano técnico dedicado al tema de la capacitación.</p>

<p>2. Es importante que el Consejo Directivo valore el perfil de los integrantes de ese Consejo, de manera que se encuentre conformado por los sectores interesados en la capacitación de Poder Judicial, y si lo considera necesario, proponga la reforma legal a la instancia correspondiente.</p>	<p>Tomar en cuenta que, aunque quienes integran el Consejo Directivo actualmente son las cabezas de los ámbitos, estos no asisten y delegan la función a personas subdirectorías y jefaturas de capacitación, quienes técnicamente tienen la información y les es más fácil resolver.</p>
--	---

Además, se propone tomar en cuenta lo establecido en la Ley de Creación de la Escuela Judicial y el Reglamento de la Escuela Judicial, que indica:

Ley de Creación de la Escuela Judicial	Observación
<p>Artículo 14. —Antes de otorgar una beca para estudios de postgrado, se pedirá informe al Consejo Directivo sobre las necesidades de profesores que tenga la Escuela debiéndose dar preferencia al estudio de aquellas materias en que haya inopia de profesionales al servicio del Poder Judicial o de la Escuela.</p>	<p>Desde hace tres años la Dirección de Gestión Humana integró a la Escuela Judicial y a las Unidades de Capacitación en la formulación del presupuesto para becas, lo que provoca una reflexión y revisión de si la labor se realiza orientada desde la necesidad de docentes para la Escuela o solo desde la necesidad de especializaciones para fortalecer al personal a cargo de los procesos judiciales.</p>
Reglamento de la Escuela Judicial	Observación
<p>Artículo 9. —Cuando la Escuela no cuente con ex becarios y funcionarios del Poder Judicial para desarrollar los programas convocará un concurso de antecedentes para formar nóminas dentro de las cuales el Consejo Directivo escogerá las personas cuyo nombramiento recomendará a la Corte Plena.</p>	<p>Es necesario revisar si la Escuela contempla las personas becadas para los cursos que debe impartir.</p>

Para finalizar se indican las siguientes consideraciones a tomar en cuenta para el estudio presente:

1. Considerar la construcción de un Reglamento Institucional de Capacitación que contemple la gestión de la materia de capacitación para todo el Poder Judicial, bajo una metodología integrada y participativa en donde las instancias involucradas en este tema colaboren con sus aportes, ideas, experiencias y necesidades que deben ser reguladas.
2. Establecer con claridad el papel del Consejo Directivo ante la formulación del presupuesto de becas y capacitación y el otorgamiento y designación de becas, ayudas económicas y permisos de estudio.
3. Identificar claramente el rol del Consejo Directivo en la propuesta que se está construyendo y que de acuerdo con los resultados puede impactar la relación con Gestión de la Capacitación, en la medida que este Subproceso pertenece a una Dirección.
4. Por lo anterior, el Subproceso Gestión de la Capacitación, debe responder al Plan Estratégico de la Dirección de Gestión Humana, que igualmente se desprende del Plan Estratégico Institucional.
5. Se sugiere analizar los alcances de las propuestas del Grupo de trabajo No. 8 de las Reformas Urgentes al Poder Judicial y que en relación con estos temas ya ha construido recomendaciones oportunas.

- **Correo electrónico del 18 de setiembre de 2018, del M. Sc. Gerald Campos Valverde, subdirector general del Organismo de Investigación Judicial, que dice:**

“En lo que concierne al rediseño de procesos de la Escuela Judicial que ha propuesto el Departamento de Planificación, concretamente del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, existe una Ley que ya establece las funciones de la Escuela Judicial como ente rector en materia de capacitación, contando para ello no solo con representantes de las diferentes Unidades de Capacitación, sino además existiendo la figura de la Dirección de la Escuela Judicial, por lo que mientras no se haga una reforma a la citada ley, lo importante es que la Dirección de la Escuela se poseione en sus labores y desarrolle ampliamente las funciones que le son propias, donde el Consejo Directivo asuma funciones gerenciales en cuanto a las estrategias a seguir en torno a las diferentes políticas de capacitación, que deben contemplar al Poder Judicial como un todo, de ahí que concuerdo plenamente con las observaciones que nos hizo llegar Don Juan Carlos Morales, como también Doña Mayra Campos y Doña Ileana Guillén.”

-0-

- **Correo electrónico del 17 de setiembre de 2018, del M. Sc. Juan Carlos Morales Jiménez, Supervisor a.i., Unidad de Capacitación Defensa Pública, representante en el Consejo Directivo, que dice:**

“Partiendo de la base de que las eventuales modificaciones a las funciones del Consejo Directivo dependerían de una reforma legal, pero teniendo en cuenta las recomendaciones del informe de Planificación, desde mi óptica lo fundamental sería que este Consejo asuma un papel más general, especialmente en lo que atañe a la definición de políticas, enfoques y estrategias de capacitación a nivel del Poder Judicial, reduciendo su injerencia en aspectos meramente logísticos u operativos de la Escuela o de las unidades de capacitación.

Por otro lado, concuerdo con doña Ileana Guillén en que la remisión mensual o trimestral de informes podría entorpecer el funcionamiento tanto de la Escuela Judicial como de las unidades de capacitación, de manera que abogaría porque estos informes sean semestrales o anuales, salvo que el Consejo Directivo requiera de un informe sobre algún tema específico, caso en el cual se puede poner un plazo diferente a la instancia correspondiente.”

-0-

- **Correo electrónico del 14 de setiembre de 2018, de la Licda. Ileana Guillén Rodríguez, directora de la Escuela Judicial, que dice:**

OBSERVACIONES AL INFORME DE PLANIFICACIÓN SOBRE LAS FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL

*Señores y señoras
Dirección de Planificación
Consejo Directivo de la Escuela Judicial*

En el plazo conferido, respetuosamente procedo a presentar mis observaciones al informe Subproceso de Modernización Institucional, Proceso de Ejecuciones de la Operaciones, Dirección de Planificación, Funciones del Consejo Directivo de la Escuela Judicial.

Desde mi punto de vista, las Unidades de Capacitación en su totalidad, deberían independizarse de la Escuela Judicial. La visión de que todas estén unidas a la Escuela responde a un modelo ya superado. El OIJ, el MP, Gestión Humana y la Defensa Pública son órganos con independencia de la Judicatura, con su propia jefatura y estructura jerárquica. De acuerdo a estas estructuras jerárquicas (Fiscalía General, Director del OIJ, Directora de Gestión Humana, Directora de la Defensa Pública), parece lo más conveniente que sean esas Jefaturas quienes aprueben los Planes de

Capacitación de estas Unidades y vigilen su cumplimiento. Considero que ya han alcanzado un nivel de desarrollo que les permite hacerlo con independencia de la Escuela. La Escuela Judicial, como ente que atiende las necesidades de capacitación de la Judicatura, debe responder, más bien, al Consejo de la Judicatura.

En todo caso, todo esto requiere reformas legales, por lo que me referiré propiamente al informe presentado, conforme a la situación actual:

En cuanto a los puntos 3 y 4 del cuadro contenido en el informe, cabe aclarar que el Consejo Directivo ya ejerce esas labores, pues aprueba los Planes de Capacitación y los Informes de Labores de la Escuela Judicial y de todas las Unidades.

En cuanto al punto 5, referente a las Reformas Laboral y Civil, tuvimos que trabajar con presupuesto extraordinario, pues no se tenía claro al momento de la formulación del presupuesto si estos cuerpos legales se iban o no a aprobar. Y el Consejo Superior indicó que no otorgaría presupuesto para capacitación de ninguna ley, sino estaba aprobada por la Asamblea Legislativa. Así nos lo hizo saber cuando intentamos adelantar, al menos, el diseño de capacitación para las Reformas Agraria (que finalmente fue aprobada cuando ya el proyecto de presupuesto 2019 se había presentado) y la de Familia, a la espera de ser aprobada.

En cuanto al punto 7, la labor ya se realiza, pues el Consejo Directivo ya ejerce una labor de supervisión de la labor de la Dirección, en cada sesión que realiza. Solicitar más informes entraría enormemente la gestión del Director. Y los Informes de Labores de la Escuela y las Unidades de Capacitación deben ser aprobados por el Consejo Directivo.

En el acápite de conclusiones, no me queda clara la siguiente:

“En cuanto a la recomendación de la Auditoría Judicial del tema de las modificaciones presupuestarias, la Escuela Judicial solamente deberá presentar ante el Consejo Directivo un informe con las propuestas de las modificaciones externas de acuerdo a la programación establecida, donde lo que corresponde a las modificaciones internas, se manejen como parte de la ejecución presupuestaria y se informe mediante informes trimestrales o semestrales, según lo estime conveniente el Consejo Directivo”.

Solicito, respetuosamente, se aclare si las modificaciones presupuestarias externas sólo deben ser informadas al Consejo Directivo, sin requerirse, como se requiere actualmente, su previa aprobación. Y si la misma recomendación se aplica a las internas.

Otra duda es si esos informes trimestrales o semestrales deben presentarse en sesión de Consejo Directivo, o solamente enviarse.

Agradeciendo el excelente trabajo del Departamento de Planificación...

-0-

- **Correo electrónico del 18 de setiembre de 2018, de la Dra. Mayra Campos Zúñiga, fiscal adjunta, Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, representante en el Consejo Directivo, que dice:**

Aparte de las observaciones que envíe, solicitando contemplar la normativa actual y posterior a la Ley de creación de la Escuela, comparto las observaciones de don Juan Carlos y de doña Ileana.

- **Correo electrónico del 13 de setiembre de 2018, de la Dra. Mayra Campos Zúñiga, fiscal adjunta, Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, representante en el Consejo Directivo, que dice:**

Reitero mi posición que el estudio debe contemplar el resto de la normativa vigente y posterior a la Ley de la Escuela Judicial, por lo que las recomendaciones deben contemplar ese cambio.

La Ley Orgánica del MP en su artículo 39 crea la UNIDAD DE CAPACITACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MP. Indicando que: Le corresponde a la Unidad de Capacitación y Supervisión organizar los programas de selección, ingreso y capacitación del personal del Ministerio Público, en coordinación con la Escuela Judicial y el Departamento de Personal en lo que corresponda (...)

Esta normativa modifica la estructura original de la Escuela y eleva a rango de ley la Unidad de Capacitación y Supervisión, y refuerza la independencia funcional, incluyendo el área de la capacitación, y solo exige coordinación con la Escuela y el Departamento de Personal, en lo que corresponda. Es decir, de respeto a las políticas de capacitación, por ejemplo: por competencias. Aspecto que no veo reflejado en la propuesta de Planificación."

-0-

SE ACUERDA. Que sobre el estudio a cargo del Área de Subproceso Modernización Institucional, Dirección de Planificación del Poder Judicial, para el proyecto de "**REDISEÑO DE PROCESOS EN LA ESCUELA JUDICIAL**", en referencia con las "**FUNCIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL**", se hace una atenta instancia a dicha Dirección para que se considere las observaciones anteriores sobre el Consejo Directivo, para el complemento de éste estudio. **ACUERDO FIRME.**

-0-

Se levanta la presente sesión virtual.

Mag. Dr. William Molinari Vélchez
Presidente Consejo Directivo de la Escuela Judicial

Licda. Ileana Guillén Rodríguez
Directora de la Escuela Judicial