ACTA n.° 15-2019

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL, San Joaquín de Flores Heredia, a las ocho horas y cuarenta y cinco minutos, del 09 de agosto del año dos mil diecinueve, se inicia la presente sesión presencial ampliada, con la participación del Mag. Dr. William Molinari Vílchez, presidente; la Licda. Ileana Guillén Rodríguez, directora de la Escuela Judicial; el Lic. Mateo Ivankovich Fonseca, LL.M., subdirector de la Escuela Judicial, la Dra. Mayra Campos Zúñiga, en representación del Ministerio Público; el M.Sc. Miguel Zamora Acevedo, en representación de la Defensa Pública; la Licda. Waiman Hin Herrera, en representación de la Dirección de Gestión Humana; el Dr. Juan Carlos Segura Solís, juez del Tribunal de Trabajo, II Circuito Judicial; la Dra. Shirley Víquez Vargas, jueza del Tribunal de Familia; M.Sc. Gerald Campos Valverde, subdirector general del Organismo de Investigación Judicial O.I.J.; el M.Sc. Hubert Fernández Argüello, integrante suplente de éste Consejo Directivo y la señora Aida Cristina Sinclair Myers, secretaria de la Escuela Judicial.

AGENDA

-0-

ARTÍCULO I

Se inicia la sesión del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, con el conocimiento del oficio n°. 7052-19, del 11 de julio de 2019, suscrita por la Licda. Silvia Navarro Romanini, Secretaria General, Corte Suprema de Justicia, en donde se comunica lo siguiente:

> Muy respetuosamente, le transcribo el acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión **N° 28-19** celebrada **el 8 de julio del año en curso**, que literalmente dice:
>
> **"ARTÍCULO XVII**
>
> **Documento N° 11847-12, 8244-19**
>
> En sesión N° 20-17 celebrada el 26 de junio de 2017, artículo XIX, se designó al magistrado Molinari y a la magistrada Varela, como Presidente titular y suplente del mismo, respectivamente, ante el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, a partir del 8 de julio del 2017 y por un período de dos años, hasta el 7 de julio del 2019.
>
> La servidora Aida Cristina Sinclair Myers, Secretaria de la Escuela Judicial, mediante oficio N° 047-CD/EJ-19 del 4 de julio del año en curso, remite el acuerdo tomado por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en la sesión virtual extraordinaria N° 014-2019 del 04 de julio del 2019, artículo I, que literalmente dice:

"**ARTÍCULO I**

En atención al oficio nº. 8324-17 del 28 de julio del 2017, en donde transcriben el acuerdo tomado por la Corte Plena en la sesión n.º 20-17, del 26 de junio de 2017, que dice:

Se acordó: …"2.) La designación e integración del Magistrado Molinari y de la Magistrada Varela como Presidente titular y suplente del mismo, respectivamente, ante el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, será a partir del 8 de julio del 2017 y por un período de dos años, hasta el 7 de julio del 2019.

Asimismo, con base en lo resuelto, la integración del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, es la siguiente:

Integración	*Categoría*	*Fecha de rige del nombramiento*
Magistrado William Molinari Vílchez	*Integrante Titular (Presidente)*	*07/07/2019*
Magistrada Julia Varela Ayala	*Integrante Suplente del Magistrado Molinari*	*07/07/2019"*

En razón del vencimiento del periodo de nombramiento el 07 de julio de 2019, del Dr. Mag. William Molinari Vílchez, Integrante Titular (Presidente) y de la M.Sc. Mag. Julia Varela Araya, Integrante Suplente del Magistrado Molinari, en el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, ellos proceden a presentar su informe de gestión, del periodo 2017-2019.

A continuación, se adjunta el archivo electrónico que contiene la memoria gestión:

Memoria Consejo Directivo 2017-2019-M

Ante la consulta realizada por los integrantes del Consejo Directivo, tanto el Mag. Molinari Vílchez, como la Mag. Varela Araya, mostraron su anuencia en ser reelectos un nuevo período, en el cargo que ocupan en este Consejo Directivo, si a bien lo considera la Corte Plena.

SE ACUERDA: **1.)** Tomar nota del "Informe de Labores de funciones años 2017-2019, del **Dr. Mag. William Molinari Vilchez,** Integrante Titular (Presidente) y de la **M.Sc. Mag. Julia Varela Araya,** Integrante Suplente del Magistrado Molinari. **2.)** Las personas integrantes del Consejo Directivo se muestran complacidas con el informe de labores presentado. La labor de ambos representantes de la Corte Plena ante el Consejo Directivo, ha mostrado gran compromiso con los objetivos y metas de la Escuela Judicial. Se considera importante, si a bien lo tiene la honorable Corte Plena, que ambas personas se mantuvieran un nuevo período en ese cargo. Esto en virtud, de que se ha dado inicio, a iniciativa de ellos, a importantes proyectos dentro de la Escuela Judicial, que requieren de un seguimiento. Así, se encuentra pendiente de aprobación y entrada en vigencias, si así lo deciden las personas integrantes del Consejo Superior del Poder Judicial el Rediseño de la Escuela Judicial. Con la ejecución de este rediseño, se mejora sustancialmente la labor del personal de la Escuela Judicial y de la Unidad de Capacitación del OIJ, dando mayor solidez a la labor académica que aquí se desarrolla. Asimismo, se están ejecutando acciones tendientes a una mejora del ambiente laboral, en lo cual se ha logrado un

avance, pero a lo que debe darse continuidad. Igualmente, en el año 2020 se enfrenta el reto de capacitar en una serie de Leyes nuevas y Reformas Procesales, que se deben atender y que los señores Magistrados al haber estado al frente de las Reformas Procesales Civil y Laboral, cuentan con una importante experiencia, que les permitiría liderar de la mejor manera posible estos retos, dentro de las limitaciones presupuestarias vigentes. Es por ello, que respetuosamente se hace una atenta instancia a la Corte Plena, para que valore lo antes expuesto. **3.)** Comuníquese a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, para el conocimiento de la Corte Plena. **ACUERDO FIRME. El Mag. Dr. William Molinari Vilchez, presidente de este Consejo, se abstiene de votar.**"

- 0 -

Por unanimidad, **se acordó: 1.)** Tener por rendido el Informe de Labores del período 2017-2019, del magistrado Molinari y de la magistrada Varela, en carácter de Presidente titular y suplente, respectivamente, del Consejo Directivo de la Escuela Judicial. **2.)** Reelegir para un nuevo período al magistrado Molinari y a la magistrada Varela, como Presidente titular y suplente, respectivamente, ante el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, a partir del 8 de julio del 2019 y por un período de dos años, hasta el 7 de julio del 2021.**"**

-0-

La Licda. Ileana Guillén Rodríguez, directora de la Escuela Judicial, destacó sobre el gran apoyo recibido a lo largo de estos dos años, por parte del Dr. William Molinorí Vílchez, en su calidad de presidente del Consejo Directivo, en lo relativo a los distintos proyectos planteados. Asimismo, expresa su reconocimiento y el agradecimiento.

-0-

SE ACUERDA: Tomar nota del anterior acuerdo de la Corte, sobre la reelección del Mag. Dr. William Molinari Vílchez como presidente y de la Mag. M. Sc. Julia Varela Araya, como miembros del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, a partir del 8 de julio del 2019 y por un período de dos años, hasta el 07 de julio del 2021. **ACUERDO FIRME.**

-0-

ARTÍCULO II

De 8:45 a.m. a 9:15 a.m.: Participación del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, junto a la Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial, para la comunicación al personal de la Escuela Judicial sobre la aprobación oficial del "*Proyecto de Rediseño de la Escuela Judicial*", por el Consejo Superior del Poder Judicial, comunicado mediante el oficio 7823-2019, del 01 de agosto de 2019, sesión 67-2019, del 30 de julio del año 2019, artículo XXIX, que dice:

Se entra a conocer el informe N° 342-MI-2018, así como toda la información relevante acerca del "Rediseño de Procesos en la Escuela Judicial",…

(…)

Recomendaciones

Corte Plena y Consejo Superior

Aprobar el presente informe de Rediseño de Procesos y la herramienta del apartado 1-8. de hallazgos como producto del Diagnóstico de la Situación actual y sus posibles propuestas de solución, incluyendo la nueva estructura administrativa, con la finalidad del que la Escuela Judicial y el Consejo Directivo inicien con la implementación de las mejoras descritas en el documento.

Consejo Superior

Reiterar a la Dirección Jurídica la necesidad de que presente un proyecto de Reglamento de Capacitación Institucional que se solicitó en su oportunidad, en el cual 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, actividades formativas, talleres, seminarios y de esta forma no exista confusión con el Reglamento de becas.

Consejo Directivo de la Escuela Judicial

Valorar presentar propuesta de proyecto de Reforma de Ley, de manera que el Consejo Directivo no sea el superior jerárquico de la Escuela Judicial y se establezca como un Órgano Asesor de la Capacitación Judicial, que responda a las necesidades institucionales en todos los ámbitos. Además, esta reforma, deberá valorar el perfil de quienes integrarán el Consejo Directivo, tomando en consideración los sectores interesados en la capacitación del Poder Judicial.

La anterior recomendación, se debe remitir al "Grupo de Trabajo 8", conformado por la Corte Plena para su consideración en las reformas a nivel funcional de la Institución.

Dirección de la Escuela Judicial

Deberá la Dirección de la Escuela Judicial con la colaboración del Equipo de Mejora instaurado, dar seguimiento al proceso de implantación y ejecución de las propuestas de solución resultantes del Rediseño de Procesos, contenidas en el apartado 1.8, una vez aprobadas por el Consejo Superior.

Dirección de Gestión Humana

Deberá:

Realizar la valoración del perfil de la plaza de Profesional 2 (Realizador Audiovisual) puesto 34751 y de las dos plazas de Técnico Especializado 6 puesto 5589 y la 16042, donde se analice las funciones realizadas con el fin de determinar si es requerida un ajuste entre los perfiles; así como, el estudio del impacto económico a nivel institucional en que podría conllevar dicha gestión. Considerando que las labores operativas del puesto se deben seguir realizando por el personal existente.

Además, valorar el perfil de plaza de Profesional 2 (Profesional en Filología) puesto 43729, para que asuma las funciones encomendadas en el Programa de Redes Internacionales dentro del Área Académica de acuerdo con el perfil que se defina. Se hace de conocimiento, que en la plaza 43729, fue reubicada en el programa FIAJ a disposición de la Dirección de la Escuela Judicial desde el 2008, plaza que fue ocupada por el Lic. Adrián Alfaro Obando hasta mediados del 2018 donde se acogió a su jubilación, por ende, dicha plaza desde agosto de 2018 ha sido ocupada de forma interina por la Licda. Yajaira Mena Pérez como Profesional en Filología, cabe destacar que la Licda. Mena Pérez no fue sujeta de estudio durante la ejecución del proyecto, ya que en el momento de análisis quien ocupaba la plaza era el Lic. Alfaro Obando, con quien se abordó el estudio y análisis respectivo.

Por otra parte, la valoración del perfil de Profesional en Derecho 3 puesto 86289, para que asuma las funciones de Coordinador de Unidad del Área Académica de la Escuela Judicial.

Finalmente, valorar el perfil de la plaza de Técnico Administrativo 1 puesto 95361, donde se analicen las funciones realizadas, con el fin de determinar si es requerido un ajuste; así como, el estudio del impacto económico a nivel institucional que podría conllevar dicha gestión.

Que la Unidad de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, brinde la retroalimentación respectiva a las demás unidades de capacitación del Poder Judicial, sobre el protocolo a seguir en los casos de invitaciones a actividades de capacitación, tanto nacional como internacional, que se reciben y que no se encuentran contempladas dentro del plan de capacitación o los planes de trabajo de las unidades de capacitación, ni en el presupuesto formulado, para que lo asuman como corresponda.

Presentar el informe de devolución de resultados del Diagnóstico de la situación actual del ambiente laboral de la Escuela Judicial, en línea con la propuesta técnica de la Dirección de Planificación.

Realizar la valoración del perfil de la plaza de Coordinador de Unidad 2 (Unidad de Materiales Escritos) puesto 107763, donde se analice las funciones realizadas con el fin de determinar si es requerida un ajuste en el perfil del puesto a partir de que esta plaza quede vacante, así como, el estudio del impacto económico a nivel institucional en que podría conllevar dicha gestión. Lo anterior considerando que el puesto no tiene personal profesional ni técnico a cargo desde el 2008, situación que se mantendría con la reestructuración organizativa propuesta en el presente informe.

Dirección de la Dirección de la Tecnología

Implantar a la mayor brevedad la herramienta de Sistema de Correspondencia Electrónica (SICE) en la Escuela Judicial.

Priorizar el sistema de seguimiento de becas, que se trabaja en conjunto con la Dirección de Gestión Humana, para que se fortalezca el control interno.

Relevante hacer mención que, como consta en número de Oficio 304-DTI-2019 del 5 de febrero de 2019 de la Dirección de Tecnología de la Información, referente a la implantación del SICE y el Sistema de Seguimiento de Becas se le está dando la atención pertinente.

Unidades de Capacitación del Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública.

Deberán dar seguimiento al proceso de implantación y ejecución de las propuestas de solución resultantes del Rediseño de Procesos que conciernen a cada Unidad, contenidas en el apartado 1.8, una vez aprobadas por el Consejo Superior.

Apéndices:

[...]"

- 0 -

Se acordó: 1.) *Tener por rendido el informe N° 323-PLA-MI-2019 de la Dirección de Planificación, relacionado con el Rediseño de Procesos en la Escuela Judicial.* ***2.)*** *Acoger las recomendaciones expuestas y aprobar el presente informe de Rediseño de Procesos y la herramienta del apartado 1-8 de hallazgos como producto del Diagnóstico de la Situación actual y sus posibles propuestas de solución, incluyendo la nueva estructura administrativa, con la finalidad que la Escuela Judicial y el Consejo Directivo inicien con la implementación de las mejoras descritas en el documento.* ***3.)*** *Deberá la Dirección Jurídica elaborar un proyecto de Reglamento de Capacitación Institucional que se solicitó en su oportunidad, en el cual 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, actividades formativas, talleres, seminarios y de esta forma no exista confusión con el Reglamento de becas.* ***3.)*** *El Consejo Directivo de la Escuela Judicial, la Dirección de la Escuela Judicial, la Dirección de Gestión Humana, la Dirección de Tecnología de la Información y las Unidades de Capacitación del Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública, deberán implementar a la brevedad posible las recomendaciones expuestas****. 4.)*** *Hacer este acuerdo de la Corte Plena, para lo correspondiente.*

- 0 -

Con relación a lo anterior, se recibe en audiencia al doctor William Molinari Vílchez, Presidente del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, la licenciada Ileana Guillén Rodríguez, Directora de la Escuela Judicial, la licenciada Nacira Valverde Bermúdez, Directora de Planificación, y el licenciado Mateo Ivankovich Fonseca, Subdirector de la Escuela Judicial, quienes exponen lo referente el informe de la Dirección de Planificación N° 342-MI-2018, así como toda la información relevante acerca del rediseño de procesos en la Escuela Judicial:

Se acordó: *Tomar nota de lo manifestado por doctor William Molinari Vílchez, Presidente del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, la licenciada Ileana Guillén Rodríguez, Directora de la Escuela Judicial, la licenciada Nacira Valverde Bermúdez, Directora de Planificación, y el licenciado Mateo Ivankovich Fonseca, Subdirector de la Escuela Judicial y resolver lo que corresponda en una próxima sesión.*

- 0 –

Se acordó: 1.) *Tener por rendido el informe N° 323-PLA-MI-2019 de la Dirección de Planificación, relacionado con el Rediseño de Procesos en la Escuela Judicial.* ***2.)*** *Acoger las recomendaciones expuestas y aprobar el presente informe de Rediseño de Procesos y la herramienta del apartado 1-8 de hallazgos como producto del Diagnóstico de la Situación actual y sus posibles propuestas de solución, incluyendo la nueva estructura administrativa, con la finalidad que la Escuela Judicial y el Consejo Directivo inicien con la implementación de las mejoras descritas en el documento.* ***3.)*** *Deberá la Dirección Jurídica elaborar un proyecto de Reglamento de Capacitación Institucional que se solicitó en su oportunidad, en el cual 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, actividades formativas, talleres,*

seminarios y de esta forma no exista confusión con el Reglamento de becas. ***4.)*** *El Consejo Directivo de la Escuela Judicial, la Dirección de la Escuela Judicial, la Dirección de Gestión Humana, la Dirección de Tecnología de la Información y las Unidades de Capacitación del Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública, deberán implementar a la brevedad posible las recomendaciones expuestas.* ***4.)*** *Hacer este acuerdo de la Corte Plena, para lo correspondiente.* ***Se declara este acuerdo firme."***

-0-

SE ACUERDA: Tomar nota del anterior acuerdo. ACUERDO FIRME.

-0-

ARTÍCULO III

Oficio n° 7492-19, del 23 de julio de 2019, de la Licda. Silvia Navarro Romanini, Secretaria General, Corte Suprema de Justicia, suscrita a la Máster Ana Eugenia Romero Jenkins, Directora Ejecutiva, que dice:

Muy respetuosamente, le transcribo el acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión **N° 30-19** celebrada **el 22 de julio del año en curso**, que literalmente dice:

"ARTÍCULO VI

Documento N° 9602-17, 8738-19

El Consejo Directivo de la Escuela Judicial, mediante oficio N° 015-CD/EJ-18 del 23 de marzo de 2018, remitió el acuerdo tomado en la sesión ordinaria Nº 004-2018, del 20 de marzo del 2018, artículo V, referente al "Reglamento de Becas del Poder Judicial" y "Lineamientos para la coordinación de la cooperación", denominado ahora "Reglamento de formación profesional y técnica para las personas que trabajan en el Poder Judicial".

En relación con lo anterior la Secretaría General de la Corte, solicitó el correspondiente criterio a la Dirección Jurídica, y posteriormente a esa Dirección en sesión N° 50-18 del 29 de octubre de 2018, artículo VIII, se le concedió una prórroga por el plazo de 5 meses para presentar el *"Proyecto de Reglamento de formación profesional para las personas que trabajan en el Poder Judicial."*

- 0 -

El máster Rodrigo Campos Hidalgo, Director Jurídico, en oficio DJ-AJ-2339-2019 del 12 de julio en curso, manifestó:

"En relación al comunicado del ***SICE de la Secretaria General de la Corte*** enviado a esta Dirección Jurídica el 1 de abril del 2019 a las 4:00 a. m., mediante el cual se señala el vencimiento del plazo de 5 meses (venció el 1-4-2019), que fue otorgado a esta Dirección para presentar la nueva versión del ***"Proyecto de Reglamento de formación profesional para las personas que trabajan en el Poder Judicial",*** le comunico lo siguiente:

La Dirección Jurídica analizó el **oficio N° 015-CD/EJ-18** de 23 de marzo de 2018 del **Consejo Directivo de la Escuela Judicial**, el cual incluye las observaciones emitidas por las Unidades de Capacitación del Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial y Gestión Humana.

Mediante el citado documento, en términos generales, se recomienda hacer una **nueva versión del Reglamento**, que tome parte de los artículos contenidos en la versión presentada por la Dirección Jurídica, y que se realice bajo un enfoque correcto, para lo cual debe trabajarse en conjunto con la Dirección de la Escuela Judicial, así como las jefaturas de las Unidades de Capacitación de la Defensa Pública, del Organismo de Investigación Judicial, del Ministerio Público y de Gestión Humana.

La nueva labor que debe emprender la Dirección Jurídica, no se trata de varias modificaciones o ajustes, sino de una nueva versión, por cuanto el oficio N° 015-CD/EJ-18 indica que **el objetivo original era referente al otorgamiento, control y seguimiento del cumplimiento de becas**; sin embargo, se señala que el Proyecto mezcla la capacitación ordinaria, las becas y la formación brindada a lo interno del país, como a nivel internacional, lo cual se incluyó porque en los talleres se mencionó que todo ese trabajo de capacitación debía incluirse dentro del *Proyecto de Reglamento.*

Para realizar la nueva versión solicitada, se requiere tiempo debido a que debe coordinarse con distintas oficinas de capacitación **en forma directa**, ya no a través de talleres. Esta metodología (entrevistas personas expertas y coordinación con oficinas de capacitación) es más apropiada para el tipo de labor que debe realizarse, a fin de que se delimiten claramente las competencias, al amparo de la legislación existente.

De momento, se ha coordinado con la Licda. María Fernanda Calvo Aguilar, Profesional 2 de la OCRI y con la Licda. Cheryl Bolaños M. Jefa a. i. del Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana. Además, mediante el oficio N° DJ-AJ-3282-2018 de 21 de setiembre del 2018, se solicitó a la Dirección de Planificación el envío del informe que solicitó el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en la sesión ordinaria N° 4-2018 de 20 de marzo del 2018, artículo V, relacionado con el proyecto de "Reglamento de formación profesional y técnica para las personas que trabajan en el Poder Judicial". Dicho acuerdo, en el apartado de "Observaciones al Reglamento", señala lo siguiente:

"6) El tema debería ser objeto, antes de hacerse Reglamento alguno, de un **estudio del Departamento de Planificación**, **que permita dar mayor fluidez al trámite,** para realmente poder aprovechar las becas y establezca los recursos tecnológicos y del talento humano que se requerirían para que las becas se otorguen oportunamente y se les dé un seguimiento adecuado. Debe contemplar la implementación de un sistema informático que le de la trazabilidad a la información de las personas que ha recibido becas, para tener un mejor control tanto calificativo, como cuantitativo." (Oficio N° 015-CD/EJ-18 de 23 de marzo del 2018, suscrito por Aida Cristina Sinclair Myers, Secretaria de la Escuela Judicial).

Sin embargo, al día de hoy, no se ha recibido respuesta en cuanto a lo solicitado a la Dirección de Planificación, insumo que es indispensable para que la Dirección Jurídica pueda hacer la nueva propuesta de Proyecto de Reglamento de Becas y permisos de estudio en el Poder Judicial (nuevo título).

Asimismo, la Dirección Jurídica estima necesario indicar a la **Corte Plena**, la grave situación que atraviesa el Área de Análisis Jurídico por cuanto existe gran demanda de criterios y se cuenta con poco personal para atenderla, lo cual ocasiona que los criterios y los proyectos de reglamento demoren en ser atendidos por **razones de imposibilidad material.** Sobre este tema, se anexa el oficio **N° 6202-19** de 20 de junio de 2019, suscrito por Ricardo Calderón Fernández, Prosecretario General Interino de la Secretaria General de la Corte, que contiene el acuerdo tomado por el **Consejo Superior** en la sesión N° 51-19 celebrada el 4 de junio de 2019, artículo XXXVI, que conoció el oficio **N° DJ-1662-2019** de 27 de mayo de 2019, suscrito por la máster Argili Gómez Siu, Directora Jurídica interina, en el cual se expone la situación que enfrenta la Dirección Jurídica, este informe se presentó al

Consejo Superior por **existir un riesgo elevado para la Dirección Jurídica y para la institución en general** (*Ley General de Control Interno*, artículo 14), si no se cuenta con recursos suficientes, no se puede brindar un servicio apropiado.

Por todas las razones antes mencionadas, con el debido respeto, se solicita prorrogar el plazo por 6 meses adicionales contados a partir de la fecha de la presente solicitud, para presentar el ***"Proyecto de Reglamento de formación profesional para las personas que trabajan en el Poder Judicial.",*** ya que es un plazo prudente para poder realizar un trabajo de esa naturaleza, por la coordinación que se requiere con otras oficinas, por el alto volumen de la carga de trabajo de la Dirección Jurídica en proporción al escaso personal que dispone el Área de Análisis Jurídico que debe estar constantemente *priorizando dentro de lo prioritario."*

- 0 -

Se acordó: Acoger la solicitud del máster Rodrigo Campos Hidalgo, Director Jurídico interino y prorrogar por seis meses adicionales contados a partir de la fecha de la solicitud, el plazo para presentar el *"Proyecto de Reglamento de formación profesional para las personas que trabajan en el Poder Judicial."* **Se declara acuerdo firme."**

-0-

La M. Sc. Waiman Hin Herrera señala que en cuanto al informe n°. 323-PLA-MI-2019 de la Dirección de Planificación, relacionado con el "*Rediseño de Procesos en la Escuela Judicial*", aprobado por el **Consejo Superior del Poder Judicial, sesión 67-2019**, **del 30 de julio del año 2019**, artículo XXIX y comunicado mediante el oficio n°. 7823-2019, del 01 de agosto de 2019, se señala lo siguiente:

> *..."**3.)** Deberá la Dirección Jurídica elaborar un proyecto de Reglamento de Capacitación Institucional que se solicitó en su oportunidad, en el cual 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, actividades formativas, talleres, seminarios y de esta forma no exista confusión con el Reglamento de becas."*

En consecuencia al anterior acuerdo, la recomendación de la Dirección de Planificación es que la Dirección Jurídica del Poder Judicial, elabore un proyecto de "*Reglamento para Capacitación Institucional*", dentro del que se solicitó la inclusión de la regulación para los médicos residentes, entre otros asuntos, para que no exista confusión con el "*Reglamento de Becas*".

Que por otra parte, se encuentra el acuerdo de la Corte Plena, que también asigna a la Dirección Jurídica del Poder Judicial, lo relacionado al ("Reglamento de Becas del Poder Judicial" y "Lineamientos para la coordinación de la cooperación"), finalmente denominado *"Proyecto de Reglamento de formación profesional para las personas que trabajan en el Poder Judicial*". Que en la **sesión de la Corte Plena, n.° 50-18** del 29 de octubre de 2018, artículo VIII, primeramente se les concedió una prórroga por el plazo de 5 meses para presentar el *"Proyecto de Reglamento de formación profesional para las personas que trabajan en el Poder Judicial".* No obstante, que la Dirección Jurídica solicitó una nueva prórroga, el que fue acogida por la **Corte Plena, sesión n° 30-19** del 22 de julio del año 2019, artículo VI, en donde se dispuso lo siguiente:

Se acordó: *Acoger la solicitud del máster Rodrigo Campos Hidalgo, Director Jurídico interino y prorrogar por seis meses adicionales contados a partir de la fecha de la solicitud, el plazo para presentar el "Proyecto de Reglamento de formación profesional para las personas que trabajan en el Poder Judicial."* ***Se declara acuerdo firme."***

La M. Sc. Hin Herrera señala que considerando los acuerdos anteriores, estima que hay poca claridad de sí son dos necesidades que podrían convertirse en un sólo esfuerzo, o si se trata de la presentación de dos proyectos de reglamento, uno para el tema de capacitación y otra para el tema de becas. Que en caso de ser así, deberá redactarse nuevamente esos reglamentos o reelaborarlas. Indica que como resultado del estudio de la Dirección de Planificación en cuanto al "Rediseño de la Escuela Judicial", se está solicitando la elaboración de un Reglamento de Capacitación.

La Dra. Mayra Campos Zúñiga subraya que en términos generales, la recomendación es que se debe hacer una **nueva versión del Reglamento**, según se detalla a continuación:

"La Dirección Jurídica analizó el ***oficio N° 015-CD/EJ-18*** *de 23 de marzo de 2018 del* ***Consejo Directivo de la Escuela Judicial****, el cual incluye las observaciones emitidas por las Unidades de Capacitación del Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial y Gestión Humana.*

Mediante el citado documento, en términos generales, se recomienda hacer una ***nueva versión del Reglamento****, que tome parte de los artículos contenidos en la versión presentada por la Dirección Jurídica, y que se realice bajo un enfoque correcto, para lo cual debe trabajarse en conjunto con la Dirección de la Escuela Judicial, así como las jefaturas de las Unidades de Capacitación de la Defensa Pública, del Organismo de Investigación Judicial, del Ministerio Público y de Gestión Humana.*

La nueva labor que debe emprender la Dirección Jurídica, no se trata de varias modificaciones o ajustes, sino de una nueva versión, por cuanto el oficio N° 015-CD/EJ-18 indica que ***el objetivo original era referente al otorgamiento, control y seguimiento del cumplimiento de becas****; sin embargo, se señala que el Proyecto mezcla la capacitación ordinaria, las becas y la formación brindada a lo interno del país, como a nivel internacional, lo cual se incluyó porque en los talleres se mencionó que todo ese trabajo de capacitación debía incluirse dentro del Proyecto de Reglamento."*

Además señala que en el informe n°. 323-PLA-MI-2019 de la Dirección de Planificación, concerniente al "*Rediseño de Procesos en la Escuela Judicial*", aprobado por el Consejo Superior del Poder Judicial, se emite la siguiente recomendación:

"Consejo Superior
Reiterar a la Dirección Jurídica la necesidad de que presente un proyecto de Reglamento de Capacitación Institucional que se solicitó en su oportunidad, en el cual 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, actividades formativas, talleres, seminarios y de esta forma no exista confusión con el Reglamento de becas."

En consecuencia a lo anterior, se cree que es recomendable solicitar al máster Rodrigo Campos Hidalgo, Director Jurídico interino, que en el marco del alcance de la propuesta del Consejo Superior en donde se le concede seis meses de prórroga, también se contemple el nuevo alcance planteado en el acuerdo de la Corte Plena.

Asimismo, se considera oportuno que la propuesta del Reglamento, que cumpla con las necesidades de las áreas de capacitación del Poder Judicial, emane del área técnica que la requiere a través de un equipo de trabajo, junto al acompañamiento de la Dirección Jurídica, para los aspectos de punto de vista legal y de reglamento.

Se destaca que hay que conjuntar esfuerzos, ya que seis meses es poco tiempo para realizar un trabajo tan grande y complejo de sistematizar, el cual, involucra a la Escuela Judicial y a todas las Unidades de Capacitación, inclusive, la Universidad de Costa Rica en lo relativo a los médicos residentes que estudian en ese centro de estudio. Adicionalmente, se estima oportuno hacer ver al Consejo Superior del Poder Judicial que en aras la conveniencia Institucional y del aprovechamiento de los recursos, que el reglamento a elaborarse, debe considerar en uno sólo el tema de las becas y la formación profesional. Además que, en dicho proceso de elaboración de elaboración de dicho Reglamento, se tome en cuenta también, la participación de una persona representante del Consejo Directivo y de la Dirección de la Escuela Judicial. Al respecto, Don Huberth manifiesta que esta previsto que la Dirección Jurídica del Poder Judicial estará coordinando con los órganos de capacitación. Por tal motivo, que sería conveniente que se les proponga el grupo de trabajo, que acompañará a la Dirección Jurídica en ésta tarea.

Se subraya que es necesario contar con un "Reglamento de Becas", así como uno "Disciplinario" para la capacitación. Además, que se podría aprovechar el momento para elevar a Reglamento las "*Políticas Generales de Capacitación y Formación del Poder Judicial*", el cual contiene temas tales como: la Rectoría de la Escuela Judicial, el Diagnóstico y evaluación de impacto del Plan Formativo, el Plan Curricular, los Aspectos metodológicos del Plan de Capacitación, entre otros puntos, los que fueron consensuadas en su momento por todas las Unidades de Capacitación y finalmente aprobadas por la Corte Plena. Que de acuerdo a lo anterior, sólo se tendría que ser completado con el tema de la evaluación de la capacitación, entre otros puntos, lográndose así la integración de un sólo documento con todas las regulaciones de la dinámica de la capacitación, lo cual, podría ser ventajoso.

El Lic. Mateo Ivankovich Fonseca informa que dentro de la Ley de la Escuela Judicial, hay un acápite de faltas académicas, el cual, descansa sobre el Consejo Directivo de la Escuela. No obstante, que esta es escueta y totalmente acrónica con las cosas que suceden actualmente en la capacitación, y que existe un impedimento a nivel interno para la actualización y ampliación, aspecto que la Dirección Jurídica podría ampliar con mayor propiedad. En ese mismo sentido, destaca que ya es necesaria la modificación a la Ley de la Escuela Judicial.

Se aclara que en lo relativo al equipo de trabajo de la Corte Suprema, quienes tenían a cargo el tema disciplinario en el Poder Judicial, trabajó solamente lo relativo al tema disciplinario, no lo referido a las faltas en cuanto a las actividades de capacitación.

-0-

Luego de la anterior deliberación se dispone lo siguiente:

SE ACUERDA:

1.) Que el Consejo Directivo de la Escuela Judicial toma nota de la aprobación por parte de la **Corte Plena, sesión n° 30-19** del 22 de julio del año 2019, artículo VI, a la Dirección Jurídica del Poder Judicial de seis meses adicionales a partir de la fecha de su solicitud, para la elaboración del *"Proyecto de Reglamento de formación profesional para las personas que trabajan en el Poder Judicial"*.

2.) Se comisiona a la Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial, para que conversen con la Dirección de Planificación del Poder Judicial, sobre lo que se está planteando por la **Corte Plena, en la sesión n° 30-19** del 22 de julio del año 2019, artículo VI, en cuanto a elaboración del *"**Proyecto de Reglamento de formación profesional para las personas que trabajan en el Poder Judicial**"*. Adicionalmente, sobre lo recomendado por la Dirección de Planificación del Poder Judicial, en el informe n°. 323-PLA-MI-2019 relacionado con el "Rediseño de Procesos en la Escuela Judicial", aprobado por el **Consejo Superior del Poder Judicial, sesión 67-2019**, del 30 de julio del año 2019, artículo XXIX, en donde se solicita a la Dirección Jurídica del Poder Judicial, elaborar un proyecto de *"**Reglamento de Capacitación Institucional**, en el cual 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, actividades formativas, talleres, seminarios y de esta forma no exista confusión con el Reglamento de becas",* los que se consideran como dos solicitudes distintas ante la Dirección Jurídica del Poder Judicial. Además, que consultar a dicha Dirección Jurídica acerca de cuál ha sido su avance en dicha tarea y comentarles acerca de las dudas del Consejo Directivo, así como del intercambio de ideas en cuanto a la forma de trabajo que se considera oportuna, para el logro del señalado proyecto.

3.) Se solicita atentamente a la Dirección y a la Subdirección de la Escuela Judicial, al M. Sc. Hubert Fernández Argüello y a la M.Sc. Waiman Hin Herrera, integrantes de este Consejo Directivo, su colaboración para el análisis de lo anterior, con el propósito de que generen ideas de cómo se podría concretar los acuerdos antes citados, así como las primeras pautas en cuanto a la forma en que se estará trabajando. Del mismo modo, en lo que respecta al citado estudio, la valoración si será necesario hacer un replanteamiento ante las autoridades antes señaladas, sobre el caso. Lo anterior, para la valoración de este Consejo Directivo en una próxima sesión. **ACUERDO FIRME.**

-0-

ARTÍCULO IV

Oficio n°. 5695-19 del 07 de junio de 2019, del Lic. Carlos T. Mora Rodríguez, Subsecretario General, Corte Suprema de Justicia, suscrito al Lic. Mario Alberto Mena Ayales, Presidente Asociación Nacional de Empleados Judiciales, ANEJUD, que dice:

> Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión **N° 51-19** celebrada el **04 de junio del 2019,** que literalmente dice:

"ARTÍCULO LXXXIV

DOCUMENTO N° 6302-19

En sesión N° 46-19 celebrada el 21 de mayo del 2019, artículo XXXVI, se tomó nota del acuerdo tomado por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en la sesión extraordinaria ordinaria Nº 008-2019, del 30 de abril del 2019, artículo II, referente al curso "Defensa Personal", el cual fue reprobado por la servidora Lorena Kiel Vargas, investigadora de la Sección de Robo de Vehículos del Organismo de Investigación Judicial.

El licenciado Mario Alberto Mena Ayales, Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales, ANEJUD, mediante oficio N° ANEJUD-0127-2019 del 27 de mayo de 2019, gestionó:

"Atendiendo solicitud y denuncias de afiliados a nuestro Sindicato, personal del OIJ calificados como Investigadores Judiciales, alumnos del Curso denominado, Defensa Personal Policial Básico (DPP-101), con el mayor respeto nos presentamos transcribiendo dichas denuncias y solicitando intervención con la premura del caso, en la Unidad de Capacitación, concretamente en el área donde se imparten los cursos DPP-101.

Manifiestan alumnos de ese curso, preocupación y disconformidad con el proceder del equipo instructor, en cuanto al trato desigual de éstos para con determinadas personas participantes. Señalan que el favoritismo, la animadversión y el menosprecio hacia algunos alumnos se perciben desde el primer día de inicio al curso, que esta actitud se confirma durante el proceso de "aprendizaje" y al final de curso, cuando los alumnos menospreciados, perderán el curso, por más que se esfuercen.

Señalan algunas personas que han perdido el curso, experimentar evidente grado de persecución y acoso laboral por parte del equipo instructor, subjetividad en las calificaciones finales y premeditada intención de reprobarles desde el inicio del curso, situación que han logrado demostrar en algunas instancias institucionales, al cotejar las calificaciones por ítems, cuya sumatoria no alcanzan el 100% requerido para determinar la evaluación. No obstante; ante el reclamo del participante, los profesores exponen razones poco convincentes, sustentando la mala calificación en el ítem de la responsabilidad, respeto y disciplina, calificación que aseguran, no es concordante con la realidad, toda vez que durante el curso, nunca recibieron amonestación ni llamada de atención por su comportamiento. No obstante con esa calificación reprueban al alumno sin demostrar en que falló.

Que luego de la imposición de una nota desfavorable, y el reclamo sin éxito del alumno, éste es amenazado por los instructores con una nueva prueba de reposición, según ellos, imposible de superar, y menos para quienes han presentado reclamo, toda vez que esa prueba la repiten con el mismo instructor que le reprobó en primera instancia.

Aunado a lo anterior, las personas que asisten a los cursos, manifiestan ausencia de metodología especializada para el aprendizaje de las técnicas, acorde con lo estipulado en el manual denominado, "Guía Para la Persona Participante". Aseguran que las prácticas no son orientada por los instructores, sino que las personas participantes actúan por la libre en una "técnica" de lucha callejera, donde los instructores se limitan a observar las contiendas, mientras los contendores se esfuerzan por demostrar quién es más fuerte o más hábil. Esta dinámica, provoca serias lesiones entre los participantes y al calor de la lucha eventuales rivalidades entre compañeros, que compiten por conservar el trabajo.

Acusan deficiencia en cuanto a la orientación e inducción a las prácticas, para el acertado propósito del curso. Que los instructores disfrutan y así lo manifiestan sarcásticamente, observando a

los alumnos como si fueran gladiadores entreteniendo al superior y en algunas ocasiones aupando al de su preferencia.

Que si algún alumno "baja la guardia" por cansancio o agotamiento ante el exceso de ejercicios, éste recibe como castigo la obligación de efectuar cierta cantidad de "pechadas", y en ocasiones este castigo es precedido de la burla ante los compañeros de curso, por parte del instructor. Aseguran que este proceder generalmente es selectivo hacia el participante menospreciado.

Que las prácticas determinadas por luchas o enfrentamientos entre dos contendientes por la libre, sin la adecuada orientación para evitar lesiones musculares o de otra índole, generan una preocupante cantidad de incapacitados por riesgos del trabajo.

Como ANEJUD:

1. Por lo expuesto solicitamos con todo respeto la intervención en dicha unidad, con la participación de especialistas en Salud Ocupacional, Psicología Laboral, Medicina Legal y Médico de Empresa. Lo anterior con el fin de determinar, la cantidad de lesionados, el tipo de lesiones ocasionadas durante las prácticas y el trato que se ofrece al personal en estos cursos.

2. Solicitamos con el mayor respeto se proporcione a las personas participantes en estos cursos de acatamiento obligatorio, la alimentación adecuada para efectuar las prácticas, según lo recomiende el Departamento de Salud Ocupacional en cuanto a dietas para el deporte sano.

3. Se cancelen los viáticos a los participantes según lo establecido en la Tabla de Viáticos de la Contraloría General de la República, se determine evaluar la eficiencia y eficacia del equipo instructor, en cuanto a su capacidad y preparación en el campo técnico y pedagógico. Que de no contar con la preparación adecuada, se contraten especialistas en la materia y hasta tanto no se cumpla con esta solicitud, se suspendan los cursos de (DPP-101).

4. Se revise minuciosamente, el sistema de evaluación y método de calificación por ítems, toda vez que según los participantes afectados con notas desfavorables, las calificaciones adolecen de yerros en la sumatoria y los resultados.

Todo lo anterior para evitar daños en la salud físico-psíquica, de las personas participantes, prevenir lesiones en el ámbito de los riesgos del trabajo y eventuales demandas a la Institución, por incumplimiento de la Ley.

Para mejor resolver y en cuanto este Honorable Consejo lo tenga a bien, aportaríamos como prueba documental, denuncias de algunos servidores judiciales que han sido perjudicados durante el curso de Defensa Policial Personal."

- 0 -

Previamente a resolver lo que corresponda, **se acordó:** Solicitar al licenciado Mario Alberto Mena Ayales, Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales, ANEJUD, remita la prueba documental que cita en el memorial, a efectos de trasladar la misma, al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, para lleve a cabo la investigación correspondiente. **Se declara acuerdo firme.**"

- 0 –

Oficio n°. ANEJUD-0010-2019 del 11 de enero de 2019, del Lic Lic. Mario Alberto Mena Ayales, Presidente Asociación Nacional de Empleados Judiciales, ANEJUD, suscrito al Mag. Dr. Fernando

Cruz Castro, presidente y al Consejo Superior del Poder Judicial, que dice:

A solicitud de nuestra afiliada, la servidora Judicial Lorena Kiel Vargas, portadora de la cédula de identidad N°7-168-327, en su condición de Investigadora Judicial destacada actualmente en la Sección de Robo de Vehículos del Primer Circuito Judicial de San José, con el debido respeto nos presentamos ante ese honorable Consejo, solicitando intervención en el caso que detallamos.

La citada servidora Judicial, manifiesta haber realizado el Curso Básico de Investigación Judicial en la Escuela Judicial de la Institución, entre los meses de abril de 2018 y noviembre del mismo año, que lo relativo a la materia de Defensa Personal, lo realizó del 21 de agosto del 2018 al 11 de setiembre del 2018, y que no obstante lo establecido en el Reglamento de Evaluación sobre los diez días para entregar los resultados de las pruebas, la suya fue entregada dos meses después (09 de noviembre de 2018) y que ese resultado se determinó negativo en la prueba de defensa personal con un total de 68 de 100.

Que conforme el cuadro o tabla de desglose de notas de las siete rúbricas calificadas y la nota final obtenida como reprobada, se observa y confirma en la suma de los ítems, que faltan ocho puntos porcentuales, mismos que pueden ser verificados en la Guía de la Persona Participante, (punto 6, de la evaluación ítem segundo, referido a la "lista de cotejo para evaluar los componentes actitudinales en las prácticas de combate"), sin los cuales el resultado es de 92% y no de 100% como debería ser. Que precisamente, ese 8% faltante por computar en la evaluación, le permitiría ganar la materia que se da por reprobada.

Que sobre los errores de calificación citados arriba, presentó recursos de enmienda en diferentes instancias como son la Escuela Judicial, la Oficina Consultiva de Género y ante este mismo Consejo Superior, Instancia ésta, que se limita a trasladar el caso nuevamente a la Escuela Judicial, donde el equipo prejuiciado, no reconocen el yerro ni logra demostrar con exactitud porqué razón no se computaron los ocho puntos que faltan, pero insiste en mantener la prueba como reprobada.

Señala la petente que, en la apelación ante la Escuela Judicial sobre el faltante de los porcentajes, le responden con evasivas inconsistentes, que ese porcentaje ya habían sido incluidos dentro de los ítems 2,3,4 y 5 evaluados durante el curso, y que de ese 8%, solo había ganado un 4%. Lo cierto es que el equipo evaluador para no dar el brazo a torcer, acomodó los puntos a su conveniencia. Así queda demostrado cuando corrigen el resultado de la evaluación, dándole a cada ítem un valor de 7% y no de 5%, como en principio se dio, solo así la sumatoria de cada uno da el 100% de la nota.

Señala la servidora judicial afectada, que le extraña la calificación desfavorable en el cuadro de responsabilidad, disciplina y respeto, donde a juzgar por los hechos este ítem debería ser excelente, toda vez que nunca fue reprendida ni se le llamó la atención, por faltar a esos principios, que esa calificación también le afectó en el resultado final.

Ante lo expuesto, la servidora Judicial Kiel Vargas solicita al Honorable Consejo con el mayor respeto, someter a estudio la calificación y desglose de notas obtenidas en el oficio EJ-CAP-OIJ-460-2018 ante alguna instancia especializada en la materia, obviando las autoridades de la Escuela Judicial y en particular las de la Sección de Capacitación del OIJ, esto con el fin de obtener un resultado objetivo, toda vez que estas autoridades ya vertieron criterio, en su contra, aunque evidentemente no llevan razón.

ANEJUD considera que es pertinente atender la solicitud de nuestra defendida, e insta con todo respeto al Honorable Consejo, proceder a ordenar el estudio tal como lo solicita nuestra defendida, de tal manera que no quede indefensa ante una situación que le perjudicaría en su carrera Judicial.

Para ANEJUD es evidente que la calificación de marras es errónea, así lo ha demostrado la afectada ante nuestros funcionarios, además que también lo demostró ante la Comisión de Género, la cual hizo el reclamo ante la Escuela Judicial y recibió un documento con la nota completamente diferente a la original. Ante esta situación en la Comisión de Género, le recomendaron repetir la prueba para evitar complicaciones.

Al respecto nos informa nuestra defendida, que atendió la recomendación de la Comisión de Género, repitiendo la prueba donde no hubo preparación anticipada como debería, solo fue citada casi tres meses después de realizarla y que esta segunda vez obtuvo una calificación inferior, aduciendo que en la Sección de Capacitación existe animadversión en su contra, por haber cuestionado a derecho en diferentes instancias, la calificación que considera errónea.

Por todo lo expuesto solicitamos al Honorable Consejo, proceder de conformidad.

- 0 -

Oficio n°. ANEJUD-0094-2019 del 08 de abril de 2019, del Lic Lic. Mario Alberto Mena Ayales, Presidente Asociación Nacional de Empleados Judiciales, ANEJUD, suscrito a la Licda. Iliana Guillén Rodríguez, directora de la Escuela Judicial, que dice:

Recurso de apelación contra respuesta EJ-CAP-OIJ-185-2019 suscrita por Siviany Carvajal Aguilar, del 3 de abril de 2019.

A solicitud de nuestra afiliada, la servidora judicial Geannina Retana Monge, portadora de la cédula de identidad N°1-1143-0339, en su condición de Investigadora Judicial del OIJ, del Primer Circuito Judicial de San José, a derecho y en tiempo con el mayor respeto nos presentamos solicitando atención a apelación, por las siguientes razones.

1. Que en fecha 11 de febrero de 2019, ingresó al curso de Defensa Personal Policial Básico (DPP-101) en la Escuela Judicial, mismo que según calificaciones finales de fecha 27 marzo de 2019 reprobó en definitiva.

2. Que estando inconforme con dicho resultado, apeló ante la Unidad de Capacitación del OIJ, solicitando desglose de nota diario, videos y bitácoras correspondientes, para recurrir a posteriori a esta Instancia, en procura de apelar para mejor resolución.

3. Que habiendo recibido los documentos requeridos en tiempo, los adjunta para que sean estudiados con detenimiento y se verifique, tal como lo ha venido manifestando la recurrente, que dichas calificaciones no concuerdan con la realidad y que los instructores del curso, se basan en el ítem de la respeto, responsabilidad y disciplina, para justificar la reprobación, algo que resulta desde todo punto de vista subjetivo. Cabe señalar que en la Guía de la Persona Participante, en el punto seis referente a la evaluación, solo se indican los objetivos a evaluar, no así los indicadores para cada objetivo, lo que da pié para una calificación subjetiva como la presente.

4. Afirma que según argumentan los instructores, cada uno de esos aspectos, se puntuaban día con día, conforme la actividad a desarrollar, adaptando la eficacia con la cual el participante desarrolló cada actividad, en tal sentido los instructores señalan que nuestra defendida, siempre ejerció un trato amable y cortés, que cumplió con las normas, que siguió las instrucciones, que mostró interés en aprender y fue perseverante. Sin embargo, esto no fue suficiente para obtener una nota mayor. Ante lo señalado, nos preguntamos al igual que la servidora afectada, por qué razón a la hora de calificarle no le aplican la nota mayor, sino una inferior, a pesar de que la servidora Retana Monge, asegura que en todo el curso mantuvo siempre la misma disciplina, el mismo respeto y la misma responsabilidad, de lo cual puede aportar prueba testimonial de sus compañeros de curso.

5. Señalan los instructores en la respuesta adjunta, que el rubro de respeto, responsabilidad y disciplina, es un complemento de los demás rubros, y que sirve para evaluar la ejecución de las actividades, no obstante, ese criterio no se menciona en la Guía de la Persona Participante, con lo cual el participante entiende que cada rubro es independiente, razón por la que no es entendible como bajan puntos en la ejecución de las actividades de los otros rubros, pero a su vez, bajan puntos en el rubro de Responsabilidad, Respeto y Disciplina, afectando notablemente la nota, ya que sobre los mismos hechos se bajan puntos de diferentes aspectos de la Evaluación.

6. Manifiesta nuestra defendida que, no está conforme con las calificaciones, toda vez que a lo largo del curso nunca recibió, orientación alguna, tampoco reprensión por su comportamiento o su forma de actuar en las actividades, salvo las correcciones que se hacían en el marco general, pero en ningún momento como equipo interdisciplinario se le retroalimentó para mejorar su actuación. Agrega que la única vez que le llamaron la atención, fue cuando el Instructor Humberto Rodríguez la increpa por haber conversado con el Instructor, Eddie Calderón, a quién ella preguntó en una ocasión por el examen final. Que este proceder se suma a lo que ella considera como acoso laboral, por parte del citado instructor, situación que se mantuvo durante todo el curso.

Ante lo expuesto, nuestra afiliada solicita, con el mayor respeto ser atendida por la Dirección Superior de la Escuela Judicial, a fin de externar detalladamente toda su azarosa experiencia en el curso, lo que pretende ventilar a lo interno de la Dirección y evitar así, llegar a otras instancias, solicita demás, se suspenda la convocatoria al examen de ampliación hasta tanto no se resuelva esta apelación y el médico que le atiende por riesgo del trabajo a raíz de las lesiones adquirida en el curso, determine que está en condición de llevar a cavo ejercicios de fuerza mayor.

Ante lo expuesto; Como ANEJUD consideramos imperioso atender esta situación y otras que estaremos refiriendo a esa Honorable Autoridad, por casos semejantes.

Rogamos se proceda de conformidad.

- 0 -

Oficio n°. 6503-19 del 28 de junio de 2019, del Lic. Carlos T. Mora Rodríguez, Subsecretario General, Corte Suprema de Justicia, suscrito al Mag. Dr. William Molinari Vílchez, presidente del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, que dice:

"En atención a lo acordado por el Consejo Superior en sesión No. 51-19 del 4 de junio en curso, artículo LXXXIV, que literalmente dice:

"…Solicitar al licenciado Mario Alberto Mena Ayales, Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales, ANEJUD, remita la prueba documental que cita en el memorial, a efectos de trasladar la misma, al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, para lleve a cabo la investigación correspondiente. ***Se declara acuerdo firme.****"*

Adjunto le remito oficio No. ANEJUD-0151-2019 suscrito por la licenciada Rebeca Hidalgo Duarte, presidenta interina de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales ANEJUD, en que rinde respuesta a lo acordado por el Consejo Superior; asimismo se remite al Consejo Directivo de la Escuela Judicial con fin de que emita un informe sobre lo consultado en el término de ***10 días hábiles,*** *contados a partir de ésta comunicación."*

-0-

Oficio n°. 6908-19 del 08 de julio de 2019, de la Sra. Yacira Segura Guzmán, prosecretaria general, suscrita **a la Licda. Ileana Guillén Rodríguez, directora de la Escuela Judicial, que dice:**

Con instrucciones del licenciado Carlos T. Mora Rodríguez, Subsecretario General de la Corte y en atención a su oficio No. EJ-DIR-131-2019 de 5 de julio en curso, en que solicita ampliar el plazo al 9 de agosto del año en curso, para rendir el informe requerido al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, mediante oficio No. 6503-19, le comunico que se concede la citada prórroga.

-0-

Oficio n°. EJ-CAP-OIJ-313-2019, del 04 de julio de 2019, de, **suscrita a la Licda. Ileana Guillén Rodríguez, directora de la Escuela Judicial, que dice:**

Reciba un cordial saludo, en respuesta a su correo electrónico de fecha 28 de junio del 2019 de diciembre del 2018, el cual hace referencia al acuerdo tomado en la sesión N 51-19 del Consejo Superior, de fecha 04 de junio del 2019, en su artículo LXXXIV, le informamos que las acciones que se han realizado de parte de la unidad de capacitación, según lo denunciado por el Lic. Mario Alberto Mena Ayales, Presidente de la ANEJUD:

Indica el señor que transcribe denuncias realizadas por las personas participantes del curso Defensa Personal Policial (DPP-101), donde las personas participantes manifiestan preocupación y disconformidad, continua afirmando que "el favoritismo, la animadversión y el menosprecio hacia algunos alumnos se perciben desde el primer día de curso, que esta actitud se confirma durante el proceso de aprendizaje y al final de curso, cuando los alumnos menospreciados, perderán el curso, por más que se esfuercen." continua afirmando que "algunas personas que han perdido el curso experimentan evidente grado de persecución y acoso laboral por parte del equipo final" sobre este hecho, aporta como prueba el documento denominado "NARRACIÓN DE HECHOS" enumerado como anexo III, donde el señor Mauricio Hernández realiza una denuncia de los ocurrido en el curso Defensa Personal Policial, sobre estos primeros hechos le informo que efectivamente hay una denuncia donde se investiga la verdad real de los hechos según la causa 19-000737-0031-IJ, ya que el señor Mauricio Hernández Torres y el señor Alberto Blanco Vega eran personas participantes del curso de Defensa Personal Policial I-19, curso donde se dieron los hechos, ejercieron su derecho a interponer una denuncia, por lo tanto, se está a la espera del debate final por parte del estimable Tribunal de la Inspección Judicial. Sobre lo indicado de que las personas que pierden el curso reciben un grado de persecución y acoso laboral, le informo que a la fechas la única persona que ha reprobado el curso defensa personal policial fue Heylin Tatiana Campos Valverde, las personas que contaban con derecho a ampliación han sido Lorena Kiel Vargas, Elvis Jiménez Cruz, Luis Durán Ledezma y Geanina Monge Retana, de las personas que tenían derecho a ampliación únicamente perdió la prueba la participante Lorena Kiel Vargas, quien luego del debido proceso realizado por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, declara acuerdo en firme "este Consejo Directivo determina darle por aprobado el módulo mencionado cuya nota en vez de un 68% es de un 72% y por ende la aprobación definitiva" según sesión ordinaria 008-2019 del 30 de abril del 2019, artículo II y ratificada por el Consejo Superior en la sesión N 46-19 del 21 de mayo del 2019 en su artículo XXXVI. La persona participante Geanina Retana Monge realizó una solicitud mediante el oficio del 8 de abril del 2019 ANEJUD-0094-2019 suscrito por el Lic Mario Mena Ayales para apelar la calificación obtenida, donde se resuelve por medio del oficio EJ-CAP-OIJ-234-2019 que revisada la nota se tiene una calificación final del 71% y la condición final es de APROBADA. Sobre las personas participantes Elvis Jiménez Cruz y Luis Durán Ledezma, estos realizaron la prueba extraordinaria, obteniendo notas de 83 y de 81 respectivamente, siendo que por Reglamento de Evaluación artículo 15 la nota final de ambos es de 70 y se notó en la evaluación la mejora e interés en su desempeño, por lo tanto la afirmación que realiza en este punto, no se ajusta a la realidad de la totalidad de las personas participantes y sus respectivas evaluaciones, donde una persona reprobó con menos de sesenta, dos personas obtuvieron la nota necesaria mediante el procedimiento establecido por medio de apelaciones y dos personas realizaron la

prueba extraordinaria donde aprobaron la materia, lo indicado no se ajusta a la verdad real de los hechos según los registros que nuestra unidad de capacitación maneja.

En el siguiente punto retoman nuevamente lo anteriormente señalado indicado que existe un grado de acoso y persecusión, subjetividad en las calificaciones finales y premeditada intención de reprobarles desde el inicio, además destaca que los profesores exponen razones poco convincentes, sustentando la mala calificación e indica que reprueban al alumno sin demostrar en que falló. Sobre lo dicho en este punto es importante señalar lo indicado en el Reglamento de Evaluación de la Escuela Judicial, artículo 2, "la evaluación tendrá carácter continuo y su finalidad es diagnóstica, formativa, sumativa y certificativa" en el artículo 4 señala "(…) Finalidad sumativa de la evaluación: la evaluación identifica el avance o progreso del o de la participante a efecto de asignar una determinada calificación oficial según su rendimiento en cada actividad académica (…) Pruebas Prácticas o de ejecución: mediante pruebas prácticas se busca verificar el desarrollo y aplicación por parte de las personas participantes, de ciertas destrezas psicomotoras principalmente a partir de la ejecución de ciertas tareas o acciones que han sido previamente planificadas y ejercitadas durante la actividad académica. Para su aplicación se requiere el uso de las matrices o escalas de evaluación." teniendo esto claro, se entiende que las calificaciones no son impositivas, más bien son producto de la evaluación necesaria para la imposición de calificaciones de las personas participantes y para lograr medir el alcance del aprendizaje del mismo y si ha adquirido o no las competencias para desarrollar de forma idónea su función, en este caso de personas investigadora, por lo que la evaluación es realizada por medio de los instrumentos establecido por las personas facilitadoras, personas cada uno experta en su área con amplia experiencia en su campo y las capacitaciones y certificaciones que indica la Escuela Judicial que deben poseer para ejercer la loable función de persona facilitadora, donde se da una dualidad entre la persona participante y la persona facilitadora que buscan un aprendizaje significativo, esta dualidad se requiere interés por parte de la persona participante en su formación y adquisición de competencias, por lo tanto es que las evaluaciones realizadas no son antojadizas o como quieren afirmar sin razón, si no que se deben a un proceso de aprendizaje que está inmersa la persona participante donde se busca que sea participativo y construya además su conocimiento, por lo que se espera la participación activa del estudiante, pero esto debe ser medido por medio de pruebas prácticas o de ejecución con el fin de la obtención de la nota, misma que en todos los casos se les informa a las personas participantes por medio de un oficio y estos pueden apelar ante la instancia respectiva, que como hemos visto, dos apelaciones han sido confirmadas como aprobadas, así mismo se han hecho ampliaciones de notas en los rubros que solicitan para darles a conocer el porcentaje obtenido en cada calificación, la obtención de una mala calificación no corresponde a un único rubro si no a varios rubros que sumados nos da un 100% de la nota, por lo que indicar que un solo ítem es lo que hace que las personas reprueben no se adapta a la realidad del paquete instruccional el cual fue debidamente aprobado por la especialista en educación.

Nuevamente se realiza una aseveración que se encuentra sin fundamento, donde asegura que "luego de la imposición de la nota hay un reclamo sin éxito del alumno", situación que se tergiversa ya que de las apelaciones que se han dado, la apelación de Lorena Kiel Vargas fue acogida por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial y la apelación según sesión ordinaria 008-2019 del 30 de abril del 2019, artículo II y ratificada por el Consejo Superior en la sesión N 46-19 del 21 de mayo del 2019 en su artículo XXXVI y la apelación de Geanina Monge Retana se resuelve de parte de nuestra Unidad de Capacitación por medio del oficio EJ-CAP-OIJ-234-2019 que revisada la nota se tiene una calificación final del 71% y la condición final es de APROBADA, ante esto, asegurar que no hay éxito en el reclamo se aleja totalmente de la realidad. Continúan indicando que la los alumnos son amenazados por los instructores con una nueva prueba de reposición, por lo que es importante revisar el reglamento de evaluación y hacer la aclaración que esto no es algo inventado o antojadizo de las personas facilitadoras, si no que se encuentra estipulado en el artículo 15 de citado reglamento que señala "la persona participante que obtenga como calificación final un promedio igual o superior al sesenta (60) pero inferior al setenta (70) por ciento, tendrá derecho a realizar una prueba extraordinaria. (...)" por lo tanto, esto no es una imposición si no que el reglamento es muy claro en indicar que es un derecho que le

asisten a la persona participante y no una amenaza o imposición. Indica que “es una prueba imposible de superar y menos para quienes han presentado reclamo, toda vez que esa prueba la repiten con el mismo instructor que le reprobó en primera instancia.” aseveración que una vez más se aleja de la realidad, ya que el día 19 de noviembre del 2018 se recibió apelación de parte del participante Elvis Jiménez Cruz de la materia de Defensa Personal Policial, mediante el oficio EJ-CAP-OIJ-499-2018 se dio respuesta a la apelación, y se rechazó lo alegado por el sr Jiménez Cruz, posteriormente se presentó a la prueba extraordinaria y según el oficio EJ-CAP-OIJ-035-2019 el mismo aprobó la prueba extraordinaria y por lo tanto la materia, por lo que lo aseverado, no se ajusta a la realidad de lo sucedido.

Indican que las personas participantes manifiestan ausencia de metodología especializada, que las prácticas no son orientadas por los instructores, que actúan por la libre en un técnica de “lucha callejera”, que los instructores se limitan a observar las contiendas y que observan alumnos como si fueran gladiadores entreteniendo al superior, estas apreciaciones son basadas en lo dicho por el participante Mauricio Hernández Torres, quien con base en su experiencia realiza la apreciación subjetiva del curso, ante esto le comento que desde el punto de vista metodológico, todas las actividades de capacitación que se realizan en Unidad de Capacitación del OIJ son aprobadas por la especialista en educación de la unidad, con su enfoque por competencias y respetando la metodología de aprendizaje, mismo que se puede apreciar en el diseño curricular del curso así como en la guía de la persona facilitadora y persona participante. Sobre las dinámicas que se realizan en el curso, como lo son combates, esto se deben de analizar con base en la naturaleza del curso y las funciones que van a realizar las personas participantes del curso. La naturaleza del curso es dotar de competencias a las personas participantes en el área de defensa personal policial, esto se da en la parte de combate y la parte de intervención corporal de personas, se busca que adquieran las competencias necesarias para lograr tener éxito en las labores policiales que van a realizar, para esto es necesario analizar el perfil competencial del puesto de Investigador 1 aprobado por Corte Plena, en la sesión N. 14-15 del 16 de noviembre del 2015, artículo XII de donde se extrae que “la función principal es realizar labores policiales (técnico científicas) (...) ejecutar actos materiales como arrestos, toma de sujetos armados (…) buscar y capturar individuos con orden judicial y sospechosos de algún delito y presentarlos a la oficina correspondiente; colaborar en la conducción y custodia de detenidos (…) impedir que se ejecute un hecho delictivo y aprender a sus autores en delitos de flagrancia” por lo tanto, el curso de defensa personal policial se enfoca en dar las competencias necesarias para la ejecución exitosa de las labores requeridas según el puesto, por lo tanto, las prácticas que se realizan son prácticas de combate, el cual se trata de un combate controlado, con equipo de protección completo como lo es casco, guantes, espinilleras, chaleco y protector genital, donde lo que se pretende es la puesta en práctica en un combate de las habilidades ya adquiridas, lo que se busca en reforzar las competencias y que se adapten a la realidad que vive en país, una realidad donde la criminalidad cada día se encuentra más preparada, donde las asociaciones ilícitas son cada vez más complejas y donde el delincuente se prepara para delinquir y está dispuesto a toda costa a lograr su objetivo, de esto tenemos que tener en cuenta que la policía judicial debe estar preparada para enfrentar estos desafíos corporales, combates para proteger su integridad física y de terceros, para tener estas competencias es necesario un nivel de exigencia alto en la capacitación, ya que lo que se está capacitando son policías que van a ir a la calles a luchar por hacer valer el ordenamiento jurídico y lo que se espera como sociedad son los individuos mejor preparados y listos para este tipo de situaciones que pueden suceder a diario. Por lo que, la afirmación de que no hay metodología y son luchas callejeras es una apreciación subjetiva de una persona participante, cuando si hay instrumentos de evaluación diseños y actividades programadas y evaluadas que han sido revisadas previamente.

Se aprecia también que señalan “que si algún alumno “baja la guardia” por cansancio o agotamiento ante el exceso de ejercicios este recibe como castigo la obligación de efectuar cierta cantidad de “pechadas”” primeramente es menester conocer el concepto de “guardia” desde punto de vista de las artes marciales o deportes de contacto, este hace referencia a la posición que tienen las manos al proteger la cabeza, específicamente la mandíbula ¿ cual es la finalidad de esta postura? Al proteger el área de la mandíbula y cabeza, la persona evita un contacto directo de un golpe y evita que se de el “knock out”

(quedar inconsciente) que se da producto de un golpe en la cabeza y la persona cae indefensa y vulnerable, quedando expuesta a todo tipo de agresión o sustracción de armas en el caso de policías, esto se trata que sea medular en la capacitación, se da un énfasis especial en las posiciones de guardia por tanto se busca que no sean víctimas de un golpe directo y que afecte su actuar. Se realizan prácticas constantes donde la guardia debe permanecer siempre arriba en la dinámica del combate, incluso en las prácticas, porque aunque la práctica se realiza con casco, en la transferencia de los gestos el bajar la guardia en la vida real les puede costar un "knock out", por lo tanto es muy grave el bajar la guardia y el gesto no se toma a la ligera, muchas veces se realiza la llamada de atención de parte de los facilitadores pero en otras ocasiones se busca que aprendan de que el error tiene consecuencias muy graves, por eso busca una consecuencia que en este caso es ejercicio para que adquiera la destreza necesaria, ya que en el ejercicio de su labor policial, el bajar la guardia la consecuencia sería nefasta para su integridad física, de compañeros o terceros civiles.

Otro punto que señalan es que las prácticas se realizan a la libre, sin orientación para evitar lesiones musculares y que producto de esto se generan gran cantidad de personas incapacitadas por riesgos de trabajo, ante es necesario analizar primeramente los antecedentes, a las personas participantes de la capacitación por parte del especialista en movimiento humano de la unidad M.Sc Humberto Rodríguez Orozco realiza la valoración del nivel de condición física y variables antropométricas, quien ha informado mediante los oficios EJ-CAP-OIJ-141-2018, EJ-CAP-OIJ-565-2018, EJ-CAP-OIJ-105-2018 y EJ-CAP-OIJ-224-2019, quien luego de realizar las valoraciones ha encontrado que las personas participantes no cumplen con el perfil competencial que indica "Mantenerse en buena condición física para cumplir las exigencias que su trabajo demanda" y ha generado recomendaciones como lo externado en el oficio EJ-CAP-OIJ-224-2019 donde señala "Al presentar la capacitación "Defensa Personal Policial Básica (DPP-101)" distintos componentes del combate con intensidades consideradas altas, ejemplo boxeo 7,8 METs; lucha de pie y suelo 12-13 METs (Jetté, Sidney, & Blümchen, 1990), ejecutar este tipo de actividades con personas cuya capacidad funcional es inferior (ver la sexta columna de la tabla 2 y 2.1); incrementa altamente el riesgo de sufrir lesión para este segmento de población participante." y señala más adelante "someter a la población incluida en la tabla 2 - 2.1 que no posee un adecuado nivel de condición física a la capacitación; trae como consecuencias inmediatas un mayor riesgo de sufrir lesiones del sistema músculo esquelético, afecciones cardiovasculares y/o respiratorias, SSE (síndrome de sobreentrenamiento), entre otras muy graves condiciones negativas para la integridad física de las personas participantes." así mismo por medio del oficio EJ-CAP-OIJ-224-2019 informa al Consejo Superior de los Hallazgos encontrados en las valoraciones físicas "Dado esto, procede a citar parte de los riesgos encontrados:

- Incremento de lesiones de orden músculo esquelético, afecciones virales, cardiovasculares e inclusive el riesgo muerte súbita en población de policías sometidos a los cursos de formación.

- Personas oficiales con limitada capacidad de acción ante situaciones físicamente estresantes, ejemplo; ejecutar una carrera a velocidad en un momento de persecución y/o la reducción a la impotencia de una persona que oponga resistencia, aspectos que pueden llevar a exponer la vida de una persona oficial y/o terceras personas.

- La adquisición de largos procesos de incapacidad por parte de las personas oficiales, esto debido al alto riesgo que existe entre la ejecución de labores operativas con alto estrés físico y el bajo nivel de condición física que se evidencia en las personas oficiales."

Así mismo indica como soluciones urgentes:

Implementación de un protocolo de evaluación para la población de personas oferentes a los puestos policiales, propuesta evaluativa que debe presentar buenos niveles de confiabilidad, validez y fiabilidad.

Aunado de sus respectivos barremos de calificación adecuados a la función policial.

Creación de un programa nacional para la evaluación de la condición física del personal operativo del O.I.J, con adecuadas niveles de confiabilidad, validez y fiabilidad; que sea de aplicación periódica. En adición, sus correspondientes barremos de calificación adaptados a la realidad policial.

Elaboración e implementación de un programa nacional para fomentar la mejora de la variable condición física relacionada a la función policial en el personal operativo del O.IJ, cuya característica principal sea la adecuada continuidad y progresión, lo anterior; necesario para el desarrollo de un buen nivel de condición física en el personal operativo. Ambas dinámicas buscarán en una primera instancia conocer el nivel de condición física que maneja la población operativa del OIJ y en segunda instancia promover el entrenamiento de la variable condición física relacionada a la función policial.

Revisión del cumplimiento por parte de Sección de Análisis de Puesto para las Responsabilidad por funciones del "Perfil competencial" de los puestos operativos"

En razón de lo expuesto es importante resaltar la labor que se ha realizado de parte de la unidad de capacitación para afrontar la problemática y buscar una solución definitiva a la problemática, la cual se conoce y se busca reducir.

Finalmente, es importante destacar la labor que realizan las personas facilitadoras, cada una profesional en el área en que se desempeña, los cuales han sido capacitado con el curso "Planeamiento Didáctico: un enfoque por competencias" impartido por la especialista en educación de la Unidad de Capacitación para el OIJ, con la finalidad de poder impartir lecciones, por lo que se han buscado profesionales calificados, con amplios curriculum, estas personas facilitadoras son Humberto Rodríguez Orozco, master en movimiento humano de la Universidad Nacional de Costa Rica, facilitador de la unidad de capacitación desde el 2013, experto en artes marciales tales como Jiu Jitsu Japonés, Jiu Jitsu Brasileño, Tang Soo Do, Judo y Krav Maga, competidor a nivel nacional e internacional obteniendo varios primeros lugares; Eddie Calderón Mora, laboró seis años como escolta en el Ministerio de la Presidencia, agente de protección de víctimas y testigos del OIJ e instructor de capacitación desde el 2015, experto en artes marciales como lo son Jiu Jitsu y karate kyukushin, competidor de artes marciales a nivel nacional; Siviany Carvajal Aguilar, investigador judicial con 7 años de experiencia en labores, experto en artes marciales como lo son Jiu Jitsu Japonés, Jiu Jitsu Brasileño y Judo, peleador de artes marciales mixtas, campeón de categoría y absoluto dos años consecutivos en el torneo de lucha del OIJ efectuado a nivel nacional, competidor nacional e internacional, facilitador y gestor de la capacitación desde 2016; Laura Oviedo Villalobos, psicóloga y criminóloga, experta en artes marciales como Jiu Jitsu y MMA, competidora nacional de Crossfit, destacada por sus capacidades en el Programa de Formación Básica en la materia de defensa personal policial; Olman Porras Segura, investigador judicial desde el 2016, experto en artes marciales, con nueve años de practicar Muay Thai, instructor del arte desde el 2015 en las principales academias del país y peleador profesional del 2014 a nivel nacional e internacional, destacado por sus capacidades en el Programa de Formación Básica en investigación criminal; por lo tanto, la capacitación y calificación de las personas facilitadoras es alta y amplia, aunado a eso la disposición y compromiso institucional es parte de los valores que se destaca.

Como unidad de capacitación para el OIJ nuestro compromiso es con la excelencia en la capacitación y con el servicio que se brinda, por lo tanto, nuestra visión es capacitar a las futuras personas investigadoras con excelencia, disciplina y respeto.

Se adjunta a la presente los oficios antes mencionados:

7. EJ-CAP-OIJ-234-2019

8. EJ-CAP-OIJ-499-2018
9. EJ-CAP-OIJ-141-2018
10. EJ-CAP-OIJ-565-2018
11. EJ-CAP-OIJ-105-2018
12. EJ-CAP-OIJ-258-2019

Cualquier otra consulta o duda, estamos a la orden;

Siviany Carvajal Aguilar
Gestor de la capacitación

-0-

A continuación, se adjunta el archivo PDF que contiene la “Minuta de la reunión del 27 de junio de 2019, sobre el “Informe EJ-CAP-OIJ-224-2019 FMI. Condición física en el personal del O.I.J.”, que también se adjunta:

Poder Judicial de Costa Rica
Escuela Judicial "Lic. Édgar Cervantes Villalta"
Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial

Análisis técnico curricular del sistema de evaluación del curso Defensa Policial Personal Básico (DPP-101).
Programa de Formación Básica en Investigación Criminal.

2019

PRESENTACIÓN

El presente documento contiene el análisis técnico curricular del sistema de evaluación del curso Defensa Policial Personal Básico (DPP-101). Tiene como fin orientar al Consejo Directivo, para que brinde respuesta a una solicitud del Consejo Superior institucional.
Se estructura de la siguiente manera:

1. Antecedentes, que condujeron a la elaboración del documento.
2. Importancia y riesgos.
3. Consideraciones generales, valoración del curso Defensa Policial Personal Básico (DPP-101).
4. Revisión del sistema de evaluación, justificado en la planificación del curso.
5. Descripción de la ejecución del curso, por parte del facilitador Humberto Rodríguez Orozco.
6. Postura final del análisis, criterio técnico.

Antecedentes

Según el acuerdo del Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 51-19 celebrada el 04 de junio del 2019, ARTÍCULO LXXXIV, el señor Mario Alberto Mena Ayales, presidente de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales, ANEJUD, mediante oficio N° ANEJUD-0127-2019 del 27 de mayo de 2019, gestionó, entre otras cosas:

> *4. Se revise minuciosamente, el sistema de evaluación y método de calificación por ítems, toda vez que, según los participantes afectados con notas desfavorables, las calificaciones adolecen de yerros en la sumatoria y los resultados.*

Por lo anterior la señora Ileana Guillén Rodríguez, directora de la Escuela Judicial y miembro del Consejo Directivo, mediante un correo electrónico del viernes 05 de julio del año en curso, solicita que se conforme un tribunal, con expertas metodólogas, para que dictaminen sobre lo afirmado. Con el fin de ser enviado de forma previa a las personas integrantes y ser expuesto, por parte de una de las autoras del presente informe, en una sesión oficial del Consejo Directivo.

El tribunal técnico se conformó con las señoras: Alpízar Mora Karla, Barboza Rodríguez Marisol, Espinoza Sáenz Catalina y Quesada Guerrero Daisy, todas del puesto de Gestora de Capacitación 2, con especialidades en ciencias de la Educación, quienes se reunieron el miércoles 10 de julio del 2019, para la tarea encomendada, según consta en la Minuta de reunión sobre criterio técnico de la evaluación del Curso de Defensa Personal, número de referencia único el N° 23-2019, Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica (SICE).

Importancia y riesgos del curso.

Importancia

De acuerdo con la Real Academia Española, Defensa Personal se define como "*Técnica de defensa sin armas, con recursos de boxeo, lucha y artes marciales*". Así, las técnicas de Defensa Personal Policial se toman y se adaptan partiendo de los diferentes tipos de luchas y artes marciales conocidos y necesarias para el contexto.

El curso de Defensa Personal Policial forma parte de la base de la carrera en el Organismo de Investigación Judicial (OIJ), tiene como objetivo que la persona participante reconozca lo fundamental de mantenerse en buena condición física para desempeñar su labor. La destreza de la Defensa Personal Policial, más que una asignatura es una forma de vida, que requiere de una disciplina de entrenamiento diario, la buena condición física no es una constante en la persona, sino que más bien depende de los hábitos que tenga.

La importancia del curso de Defensa Personal Policial transciende los ámbitos del OIJ, debido a que es una herramienta fundamental para que las y los participantes resguarden su vida, la de sus compañeras y compañeros, a quienes deben de aprehender y de cualquier otra persona que se encuentre cerca de la escena en donde realiza su labor.

De ahí que la alta calidad de la actividad formativa y los recursos con los que cuenta debe ser una preocupación del Poder Judicial, en cumplimiento de su misión frente a la sociedad costarricense.

La relevancia de la Defensa Personal Policial se encuentra en que, permite el desarrollo de las condiciones que facilitan a las personas participantes enfrentar las tareas propias de su función como policías judiciales, de manera efectiva y eficaz; salvaguardando su integridad física y mental, así como la de las personas sospechosas. Se trata de un entrenamiento dirigido al estímulo de las destrezas y habili-

dades de las personas participantes, para que respondan ante las situaciones que se presentan en su labor, aplicando acciones motrices idóneas.

Riesgos

De acuerdo con el oficio EJ-CAP-OIJ-224-2019, del M. Sc. Humberto Rodríguez Orozco, especialista en Ciencias del Movimiento Humano, de la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial, se citan como riesgos inherentes del curso Defensa Personal Policial Básico (DPP-101), del Programa de Formación Básica en Investigación Criminal:

- Incremento de lesiones de orden músculo-esquelético, afecciones virales, cardiovasculares e inclusive el riesgo muerte súbita en población de policías sometidos a los cursos de formación.

- Personas oficiales con limitada capacidad de acción ante situaciones físicamente estresantes, ejemplo; ejecutar una carrera a velocidad en un momento de persecución y/o la reducción a la impotencia de una persona que oponga resistencia, aspectos que pueden llevar a exponer la vida de una persona oficial y/o terceras personas.

- La adquisición de largos procesos de incapacidad por parte de las personas oficiales, esto debido al alto riesgo que existe entre la ejecución de labores operativas con alto estrés físico y el bajo nivel de condición física que se evidencia en las personas oficiales.

Además, en el mismo documento el señor Rodríguez Orozco establece las siguientes recomendaciones:

Implementación de un protocolo de evaluación para la población de personas oferentes a los puestos policiales, propuesta evaluativa que debe presentar buenos niveles de confiabilidad, validez y fiabilidad. Aunado de sus respectivos baremos de calificación adecuados a la función policial.

Creación de un programa nacional para la evaluación de la condición física del personal operativo del OIJ, con adecuados niveles de confiabilidad, validez y fiabilidad; que sea de aplicación periódica. En adición, sus correspondientes baremos de calificación adaptados a la realidad policial.

Elaboración e implementación de un programa nacional para fomentar la mejora de la variable condición física relacionada a la función policial en el personal operativo del OIJ, cuya característica principal sea la adecuada continuidad y progresión, lo anterior; necesario para el desarrollo de un buen nivel de condición física en el personal operativo. Ambas dinámicas buscarán en una primera instancia conocer el nivel de condición física que maneja la población operativa del OIJ y en segunda instancia promover el entrenamiento de la variable condición física relacionada a la función policial.

Revisión del cumplimiento por parte de Sección de Análisis de Puesto para las Responsabilidad por funciones del "Perfil competencial" de los puestos operativos.

CONSIDERACIONES GENERALES

La evaluación del aprendizaje por competencias implica la demostración del uso integrado de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes en la acción, fundamentados en la determinación de una competencia, que identifica una tarea por desarrollar por parte de la persona participante y que, por lo tanto, se tiene que poder visualizar y evaluar.

El proceso de enseñanza que realizan las personas facilitadoras del curso, Defensa Personal Policial Básico (DPP-101), es congruente con los resultados del aprendizaje seleccionados y traducidos como competencias a ser desarrolladas por las personas

participantes tanto de corte transversal, como disciplinar y profesional y a su vez con los contenidos conceptuales, metodológicos y humanos (valores y actitudes) determinados para el desarrollo de los diversos componentes o elementos de competencia.

Además, las personas facilitadoras aproximan al diseño y selección de estrategias de aprendizaje aquellas que activan la construcción del conocimiento y que ayuden a generar los ambientes de aprendizaje, que motiven a las personas participantes y las lleven a adquirir la competencia buscada.

El curso presenta un proceso de planificación, en el cual se consideran los siguientes elementos:

1. Análisis de la población meta, a quién enseñar está relacionado con las características y particularidades de las personas participantes a quienes va dirigido el curso, el éxito del proceso de enseñanza para el aprendizaje gira alrededor de esta consideración y de las actividades que se establezcan para ejecutar.
2. La previa planificación, con base en el Diseño Curricular, Guía de la Persona Participante y Guía de la Persona Facilitadora, que aseguran el logro de los objetivos y trazan los caminos posibles para su cumplimiento. Además, se cuenta con las cualidades propias de la planeación, como parte del desarrollo de su proceso para la enseñanza:

1. Secuencia: continuidad lógica y psicológica de las actividades de la enseñanza para el aprendizaje.
2. Objetividad: el plan es concreto y alcanzable.
3. Flexibilidad: capacidad de adaptación a los cambios impredecibles de las circunstancias del proceso de enseñanza y del aprendizaje.
4. Coherencia: adecuación entre lo planteado por la temática y los medios por utilizar, así como la consistencia de la materia con su ubicación en el mapa curricular para asegurar el proceso global, integrado, eficiente y continuo.

Revisión del sistema de evaluación.

Curso: DEFENSA PERSONAL POLICIAL BÁSICO (DPP-101)	
Tarea: "Se revise minuciosamente, el sistema de evaluación y método de calificación por ítems, toda vez que, según los participantes afectados con notas desfavorables, las calificaciones adolecen de yerros en la sumatoria y los resultados." **ANEJUD**	
Elemento	**Observaciones – Valoraciones**
Modalidad: Presencial de 120 horas de formación.	Quince días de formación, de 8 horas continuas.
Perfil de ingreso Cumple con lo enunciado en los factores de clasificación y valoración de puestos para la "Responsabilidad por funciones" del Perfil competencial, ejecutado por la Sección de Análisis de Puestos para las personas: Investigador de Vigilancia y Seguimiento, Investigador de Localización y Presentación e Investigador 1; específicamente**: "Mantenerse en buena condición física para cumplir con las exigencias que su trabajo demanda"** (la negrita, no corresponde con el texto original, se utiliza para resaltar un aspecto importante para este análisis), lo anterior; aspecto necesario para ejecutar gestos específicos de la ciencia del combate cuerpo a cuerpo basado en la metodología de entrenamiento con ejercicios de fuerza funcional. Aprobó el Protocolo de Valoración Médica de Preempleo para Oferentes a Puestos Policiales del Organismo de Investigación Judicial ejecutado por el Servicio de Salud de la Dirección de Gestión Humana" (rubro ideal, pero en su defecto; aprobar el siguiente requisito). Completó y aprobó el Instrumento PAR Q* para la identificación de riesgos en las prácticas de actividades que involucran el componente Movimiento Humano.	Hace referencia a los requisitos mínimos de ingreso al curso, de forma detallada y clara. Respetarlos con rigurosidad es un elemento importante para el desarrollo exitoso del curso.
Perfil de salida • Aplica eficazmente la técnica ofensiva / defensiva de Defensa Personal Policial (DPP) en los distintos niveles del espacio (entiéndase: técnica de pie, técnica de mano, proyección, in-movilización y retención), lo anterior basado en la categorización de aprendizaje motor, a saber: A) Etapa del desarrollo de la coordinación gruesa, B) Etapa de la motora o coordinación fina y C) Etapa autónoma y del desarrollo de la disponibilidad variable. • Realiza activamente las sesiones de fuerza funcional orientadas a potenciar la transferencia de los ejercicios hacía los gestos de Defensa Personal Policial.	Ninguna de las competencias definidas en el perfil de salida hace alusión a elementos axiológicos o de competencias genéricas.

Propósito General: • Brindar competencias efectivas en materia de defensa personal policial básica, a la población de personas investigadoras por medio de técnicas modernas que permitan un actuar eficaz; resguardando la seguridad del grupo de trabajo, terceras personas y que las mismas permitan no afectar desmedidamente la integridad física de las personas sospechosas intervenidas en cualquiera de los contextos operativos.	El propósito del curso permite comprender la complejidad de este, y que su aprendizaje es multidimensional, en especial al indicar que busca el "actuar eficaz" Según el diccionario de la Real Academia Española, consultado en línea, la **palabra eficacia** significa: *"Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera"* Recuperado el 08 de julio del 2018 en https://dle.rae.es/?id=EPQzi07 También es explícito, el diseño curricular, al definir con claridad qué efecto se desea: *"...resguardando la seguridad del grupo de trabajo, terceras personas y que las mismas permitan no afectar desmedidamente la integridad física de las personas sospechosas intervenidas en cualquiera de los contextos operativos."*
Justificación de la actividad académica: El proceso de capacitación policial operativa emplea mayoritariamente tareas motrices*, estás desde una visión orientada al movimiento humano deberían manejarse desde una fase de automatización (Fase C); definida como la etapa final del aprendizaje motriz; en la cual las personas participantes llevan a cabo las técnicas sin requerir de una atención total consiente para ejecutarlas. Para el alcance de esta fase en los contextos operativos; se necesita medularmente del estímulo de la memoria procedimental, proceso que consiste en adquirir, almacenar y recuperar las habilidades / tareas motrices. Para ello, esta capacitación, aplicará la ejecución de secuencias ordenadas de movimientos que inicien desde los más simples hasta los más complejos, mismos; que servirán como vehículo para alcanzar los elementos esperados en la capacitación y serán a su vez; métodos necesarios para recuperar las competencias básicas en al menos una etapa de coordinación fina en el aprendizaje motriz (Etapa B). Sobre esta aplicación, es válido recalcar que para la distribución de las tareas (ver guía de la persona facilitadora), se dará con una frecuencia de cinco días por semana y presentará largos periodos de descansos entre las partes de la sesión, lo anterior; para responder al principio biológico del entrenamiento denominado sobrecarga progresiva y así evitar el pico de incidencia de lesiones en las personas participante, esto; basado en un posible mejor manejo y distribución de las cargas de trabajo asignado, bajo la estructura brindada de 120 horas en bloque.	La justificación sólo se refiere a las tareas motrices. Sin hacer alusión al desarrollo de las competencias genéricas del perfil del puesto u otros elementos axiológicos o actitudinales.

Aspectos metodológicos: El desarrollo del curso se da abordando las distintas metodologías y técnicas didácticas empleadas en las Ciencias del Movimiento Humano, como principales métodos están: El aprendizaje demostrativo y las técnicas de descubrimiento guiado. Aunado a lo anterior, se brinda principal énfasis en los estilos clásicos como las prácticas masivas, las prácticas por partes y las prácticas mentales. También no se omite indicar que de forma paralela a la capacitación se desarrollará el método de ejercicios encadenados*, esto principalmente para potenciar el trabajo del sistema analizador cinestésico** y la necesaria automatización*** de los gestos, aspecto esencial en el aprendizaje de estas competencias. Estas metodologías se emplean con el fin de lograr una integración de los gestos básicos, ante actual distribución de las cargas de entrenamiento (días lectivos de 8 horas) y que está determinada por la carencia de recursos (ejemplo: carencia de talento humano, viáticos para capacitación de las personas participantes, capacidad instalada para la población participante y recurso económico para mantener regímenes de entrenamiento adecuados en la globalidad de la población), **aspectos que en ocasiones limitan el alcance de las competencias en la capacitación debido a los pésimos niveles de condición física presentes en el personal operativo y consecuentemente la incidencia de lesiones presentadas bajo este tipo de dinámicas masivas.** Ante tal panorama se aplican metodologías variadas que propician la transferencia de los gestos en todos los contextos de capacitación y se logren las competencias establecidas en al menos una fase B. ***Movimientos generales, mutiformes y específicos de la ciencia del combate y la fuerza funcional.** ****Analizador cinestésico: Sistema de recepción y procesamiento de la información propioceptiva enviada desde los músculos, tendones, articulaciones y que promueven la precisión, constancia y la fluidez de los movimientos (Tamorri, 2004).** *****Automatización (Fase C): Transformación de un gesto motor en un acto mental, un acto automático o un acto involuntario (Tamorri, 2004). El desarrollo del curso se da abordando las distintas metodologías y técnicas didácticas empleadas en las Ciencias del Movimiento Humano, como principales métodos están: El aprendizaje demostrativo y las técnicas de descubrimiento guiado. Aunado a lo anterior, se brinda principal énfasis en los estilos clásicos como las prácticas masivas, las prácticas por partes y las prácticas mentales.**	Este apartado describe que las experiencias de aprendizaje serán de tipo físico, propias del movimiento humano, consecuente con las competencias del perfil de salida. No hace alusión al desarrollo de ninguna competencias genéricas o desarrollo axiológico o actitudinal.
Ejes transversales • Sensible a los valores y la toma de decisiones éticas en el OIJ. • Sensible a las expectativas de la sociedad en general y del OIJ en particular sobre la identidad de género y la no discriminación. • Temas ética, género y valores en relación al desempeño de la actividad.	El diseño evidencia un trato curricular explícito de los ejes, generando una experiencia consecuente con la epistemología del curso, para el desarrollo de la ética, género y valores. No indica cuáles valores.

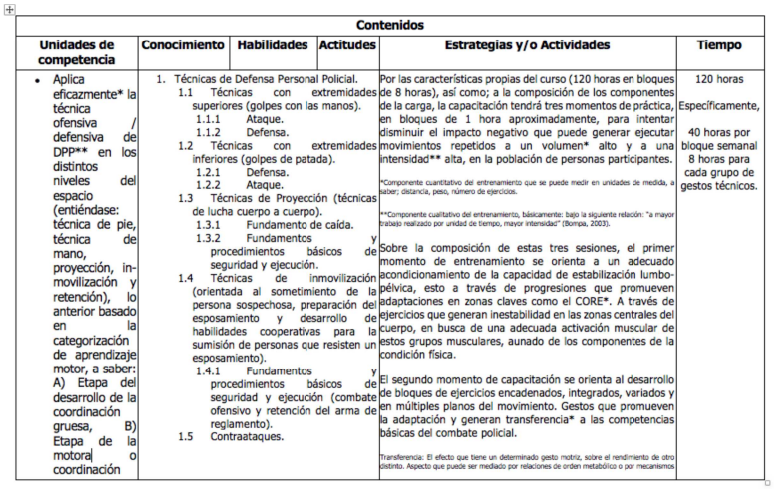
	Esta experiencia explícita no necesariamente evidencia la transversalización curricular, que de acuerdo con Velásquez (2009) *"la transversalidad se refiere a una estrategia curricular mediante la cual algunos ejes o temas considerados prioritarios en la formación de nuestros estudiantes, permean todo el currículo, es decir, están presentes en todos los programas, proyectos, actividades y planes de estudio"* En otras palabras, la transversalidad está presente en cada contenido, toda actividad del curso, evaluación, entre otros. No sólo en una estrategia inicial, sin que esto implique que dicha actividad no sea valiosa, por el contrario, convertir la transversalidad en currículo explícito demuestra un alto compromiso con los ejes declarados prioritarios por la institución, que se puede enmarcar como una buena práctica.
Sistema de evaluación: 1. Rubrica para evaluar el Respeto, responsabilidad y disciplina (30%). 2. Lista de cotejo para evaluar los componentes actitudinales en las prácticas del combate (8%). 3. Rubrica para evaluar las técnicas en bipedestación para extremidades superiores (Golpes) (5%). 4. Rubrica para evaluar las técnicas en bipedestación para extremidades superiores e inferiores (Patada) (5%). 5. Rubrica para evaluar la técnica de proyección (5%). 6. Rubrica para evaluar la técnica de inmovilización (5%). 7. Rubrica para evaluar las prácticas de campo en fuerza funcional en Personas Investigadoras del Organismo de Investigación Judicial (22%). 8. Rubrica para evaluar la ejecución de un combate efectivo (20%).	Del listado general de los elementos de la evaluación sumativa se extrae: El 38% de la evaluación está correlacionado con elementos actitudinales o axiológicos, en específico los dos primeros elementos de la evaluación. El 62% de la evaluación se relacionan al área curricular específica del curso, que es defensa personal. El propósito del curso, permite comprenderlo como un proceso integral, para actuar de forma eficaz en el desempeño del puesto. Sin embargo, el perfil de salida y la justificación de la actividad académica; no hacen alusión clara a elementos actitudinales o axiológicos, aun así son evaluados de forma sumativa. En el perfil competencial del puesto, Investigador 1, las

competencias genéricas definidas son:

- *Ética y transparencia,*
- *Honradez*
- *Compromiso*
- *Excelencia*
- *Humanismo y Conciencia Social*
- *Iniciativa*
- *Objetividad*
- *Responsabilidad*

Solo en el caso de Responsabilidad, hay una relación directa con el perfil del puesto, más adelante se ampliará el análisis sobre este punto, al analizar los instrumentos de evaluación.

Planificación didáctica, parte técnica.



Contenidos					
Unidades de competencia	**Conocimiento**	**Habilidades**	**Actitudes**	**Estrategias y/o Actividades**	**Tiempo**
• Aplica eficazmente* la técnica ofensiva / defensiva de DPP** en los distintos niveles del espacio (entiéndase: técnica de pie, técnica de mano, proyección, in-movilización y retención), lo anterior basado en la categorización de aprendizaje motor, a saber: A) Etapa del desarrollo de la coordinación gruesa, B) Etapa de la motora o coordinación	1. Técnicas de Defensa Personal Policial. 1.1 Técnicas con extremidades superiores (golpes con las manos). 1.1.1 Ataque. 1.1.2 Defensa. 1.2 Técnicas con extremidades inferiores (golpes de patada). 1.2.1 Defensa. 1.2.2 Ataque. 1.3 Técnicas de Proyección (técnicas de lucha cuerpo a cuerpo). 1.3.1 Fundamento de caída. 1.3.2 Fundamentos y procedimientos básicos de seguridad y ejecución. 1.4 Técnicas de inmovilización (orientada al sometimiento de la persona sospechosa, preparación del esposamiento y desarrollo de habilidades cooperativas para la sumisión de personas que resisten un esposamiento). 1.4.1 Fundamentos y procedimientos básicos de seguridad y ejecución (combate ofensivo y retención del arma de reglamento). 1.5 Contraataques.			Por las características propias del curso (120 horas en bloques de 8 horas), así como; a la composición de los componentes de la carga, la capacitación tendrá tres momentos de práctica, en bloques de 1 hora aproximadamente, para intentar disminuir el impacto negativo que puede generar ejecutar movimientos repetidos a un volumen* alto y a una intensidad** alta, en la población de personas participantes. *Componente cuantitativo del entrenamiento que se puede medir en unidades de medida, a saber; distancia, peso, número de ejercicios. **Componente cualitativo del entrenamiento, básicamente: bajo la siguiente relación: "a mayor trabajo realizado por unidad de tiempo, mayor intensidad" (Bompa, 2003). Sobre la composición de estas tres sesiones, el primer momento de entrenamiento se orienta a un adecuado acondicionamiento de la capacidad de estabilización lumbo-pélvica, esto a través de progresiones que promueven adaptaciones en zonas claves como el CORE*. A través de ejercicios que generan inestabilidad en las zonas centrales del cuerpo, en busca de una adecuada activación muscular de estos grupos musculares, aunado de los componentes de la condición física. El segundo momento de capacitación se orienta al desarrollo de bloques de ejercicios encadenados, integrados, variados y en múltiples planos del movimiento. Gestos que promueven la adaptación y generan transferencia* a las competencias básicas del combate policial. Transferencia: El efecto que tiene un determinado gesto motriz, sobre el rendimiento de otro distinto. Aspecto que puede ser mediado por relaciones de orden metabólico o por mecanismos	120 horas Específicamente, 40 horas por bloque semanal 8 horas para cada grupo de gestos técnicos.

Según Rojas Vargas (2017), el planeamiento didáctico tiene cuatro principios:

- Integración
- Secuencia vertical
- Coherencia horizontal
- Gradualidad

Al ser principios esenciales, son aplicables a todo contexto, incluido el de formación profesional.

El planeamiento en análisis tiene dos aprendizajes esperados, descritos como unidades de competencias:

1. Aplica eficazmente* la técnica ofensiva / defensiva de DPP** en los distintos niveles del espacio (entiéndase: técnica de pie, técnica de mano, proyección, in-movilización y retención), lo anterior basado en la categorización de aprendizaje motor, a saber: A) Etapa del desarrollo de la coordinación gruesa, B) Etapa de la motora o coordinación fina y C) Etapa autónoma y del desarrollo de la disponibilidad variable.
2. Realiza activamente las sesiones de Fuerza Funcional orientadas a potenciar la transferencia de los ejercicios hacía los gestos de Defensa Personal Policial**.**

Integración, según la misma autora, consiste en desarrollar el

Contenidos					
Unidades de competencia	**Conocimiento**	**Habilidades**	**Actitudes**	**Estrategias y/o Actividades**	**Tiempo**
Realiza activamente las sesiones de Fuerza Funcional orientadas a potenciar la transferencia de los ejercicios hacía los gestos de Defensa Personal Policial.	3 Metodología del entrenamiento de la fuerza funcional de Fuerza Funcional. 3.1 AMRAP (As many rounds as possible): Trabajo por bloques de repeticiones continúas de varios gestos, realizadas por determinados intervalos de tiempo. 3.2 EMOM (Every minute on the minute): bloques de repeticiones o gestos ejecutados cada minuto de un intervalo de trabajo. 3.3 Interval Training: Bloques de repeticiones alternados por bloques de pausas, para ejecutar trabajos técnicamente complejos. 4 Ejercicios encadenados: Como parte de las sesiones de trabajo se procederá a ejecutar series de ejercicios relacionados entre sí, con el fin de transferir adaptaciones a los gestos finales de la defensa personal policial. A saber: 4.1 Ejercicios específicos: ejercicios muy similares a los ejecutados en el contexto lucha. 4.2 Ejercicios multiformes: Gestos en los cuales la estructura del ejercicio no se respetan a cabalidad y buscan potenciar las áreas específicas del mismo (ejercicios que contienen desplazamiento corporal, tensiones musculares pliométricas y conservan la velocidad).			Esta competencia se desarrolla a través de la implementación de breves sesiones de fuerza funcional empleando los fundamentos de la teoría de los ejercicios encadenados y se desarrollan en el primer y segundo momento de las sesiones.	120 Horas Específicamente, Estas metodologías se emplean a largo de las 8 horas lectivas.

Imágenes alusivas, es recomendable ver documento original, adjunto.

conocimiento como un todo. Este principio se puede percibir logrado, tanto en el planeamiento del curso como en la guía de la persona facilitadora.

La secuencia vertical, de acuerdo con la misma autora citada, se refiere a organizar el proceso de enseñanza aprendizaje a partir de los lineamientos emanados por las autoridades. En el caso de la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial, el curso en análisis forma parte del Programa de Formación Básica en Investigación Criminal, para personas investigadoras del OIJ, por tanto, responde a lineamientos emanados por la institución.

La coherencia horizontal, en el marco referencial teórico usado en este apartado, se define como la relación directa entre todos los elementos del planeamiento: los objetivos, los contenidos, las actividades de mediación, las actitudes y valores, así como los aprendizajes por evaluar. La falta de esta coherencia, según la autora, puede conducir a que el proceso pierda significado y pertinencia.

La coherencia horizontal, del planeamiento en análisis, debe mejorarse, dado que:

- En las columnas conocimientos, habilidades y actitudes, solo se hace referencia a contenidos conceptuales, por lo cual pierde coherencia horizontal, según la plantilla de planificación que se usó.
- La plantilla hace referencia explícita a las actitudes, pero no se completó de forma adecuada. Por lo cual incluir la evaluación de actitudes, con un 38% de la evaluación sumativa, carece de coherencia.

Dentro de la coherencia horizontal debe destacarse una adecuada redacción de las Estrategias o Actividades, en especial al sumar al análisis la Guía de la Persona

<table>
<tr><td></td><td>Facilitadora, que detalla el nombre de los ejercicios el tiempo para cada uno, incluidos los periodos de descanso.

Gradualidad, bajo la misma referencia teórica, se refiere al deber de organizar el proceso de aprendizaje partiendo del desarrollo de las personas participantes y respetando los procesos para la adquisición del conocimiento, que en el caso del curso en análisis es de dominio psicomotor, lo que ha sido considerado en todo el análisis.

Según la taxonomía de Elizabeth Simpson, el dominio psicomotor tiene seis niveles de desarrollo: percepción, disposición, mecanismo, respuesta compleja, adaptación y creación (ver ficha informativa), lograr los seis niveles de desarrollo en 120 horas, total de 15 días, en jornadas continuas de 08 horas; considerando que la condición física de las personas participantes es diversa, es evidencia de que el curso requiere fortalecer su estructura curricular, brindándole mayores recursos de tiempo y espacio.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Instrumentos de evaluación</td></tr>
<tr><td>Rúbrica para evaluar el Respeto, responsabilidad y disciplina (30%).

Anexos

Poder Judicial
Escuela Judicial
Unidad de Capacitación para el OIJ
Programa Formación Básica en Investigación Criminal
Curso: DEFENSA PERSONAL POLICIAL BÁSICO (DPP-101)
Persona Facilitadora: Humberto Rodriguez Orozco

Anexo 1: Respeto, responsabilidad y disciplina
Escala de calificación (30% - 45 puntos)

Respeto:
(5) Valora siempre el tiempo y el espacio de los demás, ejerce un trato amable y cortés, cumple con las normas, sigue instrucciones realizando con esfuerzo y voluntad lo que se le solicita.
(3) No siempre valora el tiempo y el espacio de los demás, consecuentemente no ejerce siempre un trato amable y cortés, no siempre cumple las normas, le cuesta seguir instrucciones y trabaja con poco esfuerzo y poca voluntad en lo que se le solicita.
(1) Raras veces o nunca valora el tiempo y el espacio de los demás, no ejerce un trato amable y cortés, no cumple las normas, no sigue instrucciones y trabaja sin esfuerzo y sin voluntad respecto a lo que se le solicita.

Responsabilidad:
(5) Actitud siempre positiva, dando su mayor esfuerzo en todo lo que emprende y aprovechando el aprendizaje para su campo laboral, cumpliendo con los trabajos con puntualidad.
(3) Muestra en ocasiones una actitud positiva, dando un esfuerzo promedio y cumpliendo tan solo lo que se le solicita, no da más allá.
(1) No muestra interés en el aprendizaje, su esfuerzo es mínimo o nulo y en ocasiones no cumple con lo que se le solicita o si lo hace es fuera de tiempo.

Disciplina:
(5) Actúa siempre de forma ordenada y perseverante para lograr buenos resultados y eficacia.
(3) En muchas ocasiones muestra orden y perseverancia en lo que hace, sin embargo los resultados son moderadamente eficaces.
(1) No muestra orden ni perseverancia ni esfuerzo en lo que hace, no es eficaz.</td><td>El primer anexo define los elementos axiológicos que son evaluados en el curso, anteriormente se hace referencia a que existe la necesidad de mejorar la coherencia entre estos elementos de evaluación y los otros elementos del planeamiento.

El valor respeto y disciplina no están definidos a nivel de institucional dentro los valores compartidos del OIJ; por secuencia vertical, deberían tomarse del Manual de Valores Compartidos del Poder Judicial o del perfil del puesto.

El valor responsabilidad, en el instrumento se define como: “Actitud siempre positiva, dando su mayor esfuerzo en todo lo que emprende y aprovechando el aprendizaje para su campo laboral, cumpliendo con los trabajos con puntualidad.”</td></tr>
</table>

Anexo 1: Respeto, responsabilidad y disciplina **Escala de calificación (30% - 45 puntos)** **(Semanal 10% / semanal 15 puntos)** **Semana : __.** **#** | **Persona participante** | **Identidad** | **Día 1** | **Día 2** | **Día 3** | **Día 4** | **Día 5** | **X** | **Nota** | **%** R R D T | R R D T | R R D T | R R D T | R R D T 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20	En el perfil de puesto, la responsabilidad, está definida y operacionalizada en conductas de la siguiente manera: Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos. -Conductas observables: 13. Mantiene un compromiso hacia el logro de las metas frente a frustraciones u obstáculos. 14. Asume ante los demás la responsabilidad por sus acciones y busca soluciones adecuadas. 15. Se responsabiliza personalmente por la calidad de los servicios/productos brindados por su área. Debe armonizarse las definiciones por el principio de secuencia vertical, que da fortaleza y fundamenta la acción formativa en los intereses institucionales. De mantenerse este elemento de evaluación, además de darle coherencia con los otros elementos del planeamiento. Es importante que se ajusten las definiciones de los valores a evaluar, y que se detallen en conductas observables. Es imprescindible, que este documento, sea conocido y dialogado con las personas participantes del curso, al iniciar el mismo. Con las nuevas definiciones, y detalle por conductas observables, definir una escala de al menos cinco niveles, debido a la complejidad de variables y condiciones que afectan el comportamiento humano. También debe comunicarse a las personas participantes, en la guía respectiva, la fórmula que se utiliza para transformar sus conductas en un valor numérico.
Lista de cotejo para evaluar los componentes actitudinales en las prácticas del combate (8%).	No se ubica dentro del diseño del curso. Igual mide componentes actitudinales que no se evidencia en los otros

	elementos del planeamiento. Al revisar los instrumentos, que se ubican más adelante, se encuentra dónde evalúan el 8%, correspondiente a este elemento, en ninguno de los casos, se hace mediante una lista de cotejo.
Rúbrica para evaluar las técnicas en bipedestación para extremidades superiores (Golpes) (5%). **Poder Judicial** **Escuela Judicial** **Unidad de Capacitación para el OIJ** **Programa Formación Básica en Investigación Criminal** **Curso: DEFENSA PERSONAL POLICIAL BÁSICO (DPP-101)** **Persona Facilitadora: Humberto Rodríguez Orozco** **Anexo 2. Técnicas en bipedestación para extremidades superiores e inferiores para los planos altos y medios (5% - 36 pts).** **Criterios de evaluación** / **"Gestos con extremidades superiores"** — GPNC 3 pts — GPP 6 pts — GPCA 9 pts **Fase inicial:** Una adecuada base de sustentación junto a la aplicación de la defensa con las extremidades y el tronco, aunado de los movimientos básicos de desplazamiento, pivoteo y el impulso de los segmentos corporales. **Fase principal:** Despegue de la articulación con el respectivo recorrido a través de las cadenas cinéticas de movimiento hasta la involución de las mismas con la superficie objetivo (contacto). **Fase final:** Después del contacto con la superficie objetivo, las cadenas cinéticas invierten el movimiento, manteniendo el cuerpo en una adecuada posición de combate, aspectos que permiten mantener una adecuada base de sustentación y defensa. **Movimientos accesorios:** Flexiones, torsiones y circunducciones acompañadas de giros, desplazamientos y pasos planos. Esto; con la noción constante proteger su arma de reglamento y como reaccionar ante una posible sustracción de la misma. **GPNC: Gesto principal no consolidado, GPP: Gesto principal en Progreso, GPCA: Gesto principal consolidado y/o avanzado.** **Criterios de evaluación (2% - 9 pts).** / **Componente actitudinales y motivacionales en las prácticas con "Gestos con extremidades inferiores"** — Débil 3 pts — Optima 6 pts — Fuerte 9 pts **Componente actitudinales y motivacionales:** En un primer plano, la predisposición de las personas participantes hacía las tareas asignadas y el equipo de personas facilitadoras; en un segundo plano, las características de la conducta como la atención, concentración, interés y persistencia que presentan en el contexto capacitación.	Está formado por dos tablas: Para la primera tabla: Se acompaña, de forma acertada, por el significado de la escala de evaluación utilizada, que se refiere a "gestos", término técnico del área. Segunda tabla, se refiere a componentes actitudinales y motivacionales, en un único criterio evalúa dos componentes, deben separarse. Además, no queda claro la razón de ser, de esta segunda tabla en este instrumento, se presume tiene relación con el 8%, que según el diseño del curso se iba evaluar con una lista de cotejo. Se recuerda el principio de la coherencia horizontal.

Criterios de calificación:

Gesto principal no integrado:

Como principales características la persona participante presenta errores frecuentes en la ejecución de los gestos en condiciones favorables, acompañados de escasez en la economía de movimiento, sensaciones motoras confusas y difícil compresión de la tarea motriz, aunado de una programación, anticipación y representación del movimiento poco precisas (esto por una excesiva tensión de músculos antagonistas y reducción de los rasgos de libertad).

Gesto principal en proceso:

Como principales aspectos las personas participantes desarrollan la tarea motriz en condiciones favorables, poseen un sensación motriz más precisa, esto acompañado de una importante noción cinestésica, además de poseer una programación, anticipación y representación más detallada del gesto (lo anterior acompañado menor tensión de la acción de los músculos antagonistas).

Gesto principal avanzado/consolidado:

Principalmente, desarrollan la tareas motrices con seguridad en situaciones difíciles y variadas; además las ejecuciones poseen alta coordinación acompañas de sensaciones motoras exactas e información cinestésica refinada. Aunado a lo anterior, estas personas presentan una programación, anticipación y representación detalladas de los movimientos, en compañía de una adecuada liberación de los grados de libertad y el posible desvió de atención durante la ejecución.

Rúbrica para evaluar las técnicas en bipedestación para extremidades superiores e inferiores (Patada) (5%).

Poder Judicial
Escuela Judicial
Unidad de Capacitación para el OIJ
Programa Formación Básica en Investigación Criminal
Curso: DEFENSA PERSONAL POLICIAL BÁSICO (DPP-101)
Persona Facilitadora: Humberto Rodríguez Orozco
Anexo 3. Técnicas en bipedestación para extremidades superiores e inferiores para los planos altos y medios (5% - 36 pts).

Criterios de evaluación	GPNC 3 pts	GPP 6 pts	GPCA 9 pts
"Gestos con extremidades inferiores"			
Fase inicial: El pivoteo de la cadera y el movimiento de flexo-extensión del codo, acompañado del avance del segmento inferior adelantado (aunado la rotación de tronco como parte de la cadena cinética).			
Fase principal: Comprende el despegue de la extremidad activa hasta el contacto con la superficie objetivo, utilizando la región distal de la tibia, esto por medio de la flexión y rotación de cadera. Aunado a ello, la extensión de rodilla y la flexión plantar acompañada de la extensión del codo junto a la abducción del hombro del segmento activo.			
Fase final: Inicia con el contacto de la región distal de la tibia junto a la ejecución las cadenas cinéticas necesarias para re-ubicar al cuerpo en posición de combate (a saber: la re ubicación de las caderas, la flexión de rodillas y por ende la flexión del codo y aducción del hombro del segmento activo).			
Movimientos accesorios: Los movimientos de defensa con las extremidades, necesarios para una adecuada base de sustentación durante el combate; así como los respectivos desplazamientos y la correcta retención del arma de reglamento ante la posible amenaza de sustracción.			

GPNC: Gesto principal no consolidado, GPP: Gesto principal en Progreso y GPCA: Gesto principal consolidado y/o avanzado.

Criterios de evaluación (2% - 9 pts).	Débil 3 pts	Optima 6 pts	Fuerte 9 pts
Componente actitudinales y motivacionales en las prácticas con "Gestos con extremidades inferiores"			
Componente actitudinales y motivacionales: En un primer plano, la predisposición de las personas participantes hacía las tareas asignadas y el equipo de personas facilitadoras; en un segundo plano, las características de la conducta como la atención, concentración, interés y persistencia que presentan en el contexto capacitación.			

También está compuesta por dos tablas, con la misma estructura anterior, por lo cual, para este instrumento se recomienda aplicar las mismas mejoras descritas en la fila anterior.

Criterios de calificación:

Gesto principal no integrado:

Como principales características la persona participante presenta errores frecuentes en la ejecución de los gestos en condiciones favorables, acompañados de escasez en la economía de movimiento, sensaciones motoras confusas y difícil compresión de la tarea motriz, aunado de una programación, anticipación y representación del movimiento poco precisas (esto por una excesiva tensión de músculos antagonistas y reducción de los rasgos de libertad).

Gesto principal en proceso:

Como principales aspectos las personas participantes desarrollan la tarea motriz en condiciones favorables, poseen un sensación motriz más precisa, esto acompañado de una importante noción cinestésica, además de poseer una programación, anticipación y representación más detallada del gesto (lo anterior acompañado menor tensión de la acción de los músculos antagonistas).

Gesto principal avanzado/consolidado:

Principalmente, desarrollan la tareas motrices con seguridad en situaciones difíciles y variadas; además las ejecuciones poseen alta coordinación acompañas de sensaciones motoras exactas e información cinestésica refinada. Aunado a lo anterior, estas personas presentan una programación, anticipación y representación detalladas de los movimientos, en compañía de una adecuada liberación de los grados de libertad y el posible desvió de atención durante la ejecución.

Rúbrica para evaluar la técnica de proyección (5%).

Poder Judicial
Escuela Judicial
Unidad de Capacitación para el OIJ
Programa Formación Básica en Investigación Criminal
Curso: DEFENSA PERSONAL POLICIAL BÁSICO (DPP-101)
Persona Facilitadora: Humberto Rodríguez Orozco
Anexo 4. Técnica de proyección (5% - 36 pts).

Criterios de evaluación	GPNC 3 pts	GPP 6 pts	GPCA 9 pts
"Gestos de proyección"			
Fase inicial: Presenta una correcta base de sustentación, factor que promueve la estabilidad de la persona ejecutora y que promueve el equilibrio. Por su parte, una correcta sujeción de la persona a proyectar (ruptura del sistema equilibrio/estabilidad) por medio de una sujeción de extremidades (ruptura) o una aplicación inicial de fuerza para romper el punto de equilibrio.			
Fase principal: Sujeta la persona a proyectar y se generan la transición de fuerzas en los segmentos corporales (desde el primer metatarso, pasando por la estructura CORE y finalizando en la región de las falanges distales de la mano [el agarre]) para generar el cambio de posición de la persona objetivo. Esta fase concluye con la fase aérea de la persona objetivo.			
Fase final: Con el primer contacto con el suelo (caída), la persona ejecutora busca orientar su cuerpo para inmovilizar a la persona objetivo, lo anterior; buscando una postura funcional que le permita emplear un adecuado control corporal de la persona (esto mediante los movimientos de hiper-extensión de cadera, flexión lateral de tronco y la correcta aplicación de las extremidades superiores en el control de los principales segmentos articulares (sistema hombro-cadera) de la persona inmovilizada).			
Movimientos accesorios: Las posibles modificaciones y correcciones de los gestos más distales como de línea lateral, es decir; las fuerzas aplicadas en los agarres y/o los respectivos cambios de cadera, acompañados del adecuado control de las extremidades de la persona a proyectar. Aspecto que asegura la posible retención del arma de fuego.			

GPNC: Gesto principal no consolidado, GPP: Gesto principal en Progreso y GPCA: Gesto principal consolidado y/o avanzado.

Criterios de evaluación (2% - 9 pts).	Débil 3 pts	Optima 6 pts	Fuerte 9 pts
Componente actitudinales y motivacionales en las prácticas con "Gestos con extremidades inferiores"			
Componente actitudinales y motivacionales: En un primer plano, la predisposición de las personas participantes hacía las tareas asignadas y el equipo de personas facilitadoras; en un segundo plano, las características de la conducta como la atención, concentración, interés y persistencia que presentan en el contexto capacitación.			

También está compuesta por dos tablas, con la misma estructura analizada, por lo cual, para este instrumento se recomienda aplicar las mismas mejoras ya descritas.

Rúbrica para evaluar la técnica de inmovilización (5%).

También está compuesta por dos tablas, con la misma estructura analizada, por lo cual, para este instrumento se recomienda aplicar las mismas mejoras ya descritas.

Poder Judicial
Escuela Judicial
Unidad de Capacitación para el OIJ
Programa Formación Básica en Investigación Criminal
Curso: DEFENSA PERSONAL POLICIAL BÁSICO (DPP-101)
Persona Facilitadora: Humberto Rodríguez Orozco
Anexo 5. Técnica de inmovilización (5% - 36 pts). .

Criterios de evaluación	GPNC 3 pts	GPP 6 pts	GPCA 9 pts
"Gestos de inmovilización"			
Fase inicial: Después de sobrepasar el segmento medio del cuerpo de la persona a inmovilizar, la persona que ejecuta el control ubica su rodilla al lado de la articulación coxofemoral de esta, e intenta poner su cuerpo sobre el tronco (esternón) de la persona a inmovilizar.			
Fase principal: Con la sujeción de la cintura escapular, se sostiene a la persona a controlar por la parte anterior de la axila y/o región proximal del brazo, esto; junto a la sujeción de la articulación coxofemoral. Aunado a ello, desplaza su cuerpo; cambiado la posición de sus caderas para poder ubicarse sobre la persona a inmovilizar y fijar el brazo de la persona oponente bajo su esternón.			
Fase final: En posición de control, ubicado sobre la persona objetivo, sujeta el brazo que genera mayor riesgo de sustracción y procede a empujar los segmentos para hacer la transferencia de la persona a controlar, de posición decúbito prono a posición decúbito supino. Manteniendo el control sobre la cintura escapular y la articulación coxofemoral principalmente.			
Movimientos accesorios: Las posibles modificaciones y correcciones de los gestos más distales como de línea lateral, es decir; las fuerzas aplicadas en los agarres y/o los respectivos cambios de cadera, acompañados del adecuado control de las extremidades de la persona a inmovilizar. Aspecto que asegura la posible retención del arma de fuego y el control efectivo de la misma.			

GPNC: Gesto principal no consolidado, GPP: Gesto principal en Progreso y GPCA: Gesto principal consolidado y/o avanzado.

Criterios de evaluación (2% - 9 pts).	Débil 3 pts	Optima 6 pts	Fuerte 9 pts
Componente actitudinales y motivacionales en las prácticas con "Gestos con extremidades inferiores"			
Componente actitudinales y motivacionales: En un primer plano, la predisposición de las personas participantes hacía las tareas asignadas y el equipo de personas facilitadoras; en un segundo plano, las características de la conducta como la atención, concentración, interés y persistencia que presentan en el contexto capacitación.			

Rubrica para evaluar las prácticas de campo en fuerza funcional en Personas Investigadoras del Organismo de Investigación Judicial (22%).

Poder Judicial
Escuela Judicial
Unidad de Capacitación para el OIJ
Programa Formación Básica en Investigación Criminal
Curso: DEFENSA PERSONAL POLICIAL BÁSICO (DPP-101)
Anexo 6. Rubrica para evaluar las prácticas de campo en fuerza funcional en Personas Investigadoras del Organismo de Investigación Judicial (45 pts – 22%).

Categorías a Evaluar	Escala de Puntos			
	Excelente (15 puntos)	**Bueno (10 puntos)**	**Regular (5 puntos)**	**Inadecuado (1 punto)**
Sesiones de fuerza funcional.	Ejecutó la totalidad de las sesiones aplicadas durante la capacitación.	Realizó casi todas las sesiones aplicadas durante la capacitación.	En algunas ocasiones no realizo las sesiones aplicadas durante la capacitación.	No ejecutó las sesiones aplicadas durante la capacitación.
Gesto-formas	Se ejecutan de forma correcta	Casi todos los pasos se ejecutan de forma correcta	Algunos pasos se ejecuta de forma correcta	No se ejecutan los pasos de forma correcta
Iniciativa, participación activa, perseverancia y liderazgo.	Presenta la totalidad de las características mencionadas	Presenta casi la totalidad de las características mencionadas.	En algunas ocasiones no presento las características mencionadas.	No presento en su totalidad las características antes mencionadas.

El instrumento usado es una matriz de valoración ponderada, con categorías de análisis y una escala de calidad de 04 niveles. Cada nivel con un descriptor; al ser un curso de dominio psicomotor se recomienda más detalle en la descripción de la conducta deseada, descripción, que parece es posible, por las características del aprendizaje deseado. También debe esclarecerse los momentos en que se aplica la evaluación sumativa y demostrar que se evalúa de esta forma posterior a un proceso de evaluación formativa constante.

Rubrica para evaluar la ejecución de un combate efectivo (20%).

En este punto del análisis, se hace evidente, la importancia de este curso para el desempeño profesional de las personas investigadoras es este grado de relevancia, el que exige describir con más detalle las conductas esperadas en la ejecución del combate efectivo.

Ejemplo, para consideración: "Ejecuta las técnicas básicas con extremidad superior (principalmente la contención de un

Escuela Judicial
Unidad de Capacitación para el OIJ
Programa Formación Básica en Investigación Criminal
Curso: DEFENSA PERSONAL POLICIAL BÁSICO (DPP-101)
Anexo 7. Rubrica para evluar una situación de combate que termina en situación de control (de planos altos/medios a bajos). (22% - 70 pts).

Categorías a Evaluar	Escala de Puntuación		
	GPNC 5 pts	GPP 10 pts	GPCA 14 pts
1. Ejecuta las técnicas básicas con extremidad superior (principalmente la contención de un ataque).			
2. Aplica la esgrima en sus distintos gestos y su respectiva transición y/o contensión.			
3. Proyecta adecuadamente a la persona objetivo.			
4. Realiza de forma correcta la transición de control y contiene mínimo de 10 segundos del objetivo.			
5. Resuelve adecuadamente una eventualidad en situación del combate.			
Sumatoria de Puntos			**Total:**

Descripción:

Criterios de calificación:

Gesto principal no integrado:

Como principales características la persona participante presenta errores frecuentes en la ejecución de los gestos en condiciones favorables, acompañados de escasez en la economía de movimiento, sensaciones motoras confusas y difícil compresión de la tarea motriz, aunado de una programación, anticipación y representación del movimiento poco precisas (esto por una excesiva tensión de músculos antagonistas y reducción de los rasgos de libertad).

Gesto principal en proceso:

Como principales aspectos las personas participantes desarrollan la tarea motriz en condiciones favorables, poseen un sensación motriz más precisa, esto acompañado de una importante noción cinestésica, además de poseer una programación, anticipación y representación más detallada del gesto (lo anterior acompañado menor tensión de la acción de los músculos antagonistas).

Gesto principal avanzado/consolidado:

Principalmente, desarrollan la tareas motrices con seguridad en situaciones difíciles y variadas; además las ejecuciones poseen alta coordinación acompañas de sensaciones motoras exactas e información cinestésica refinada. Aunado a lo anterior, estas personas presentan una programación, anticipación y representación detalladas de los movimientos, en compañía de una adecuada liberación de los grados de libertad y el posible desvió de atención durante la ejecución.

ataque).” ¿Cuáles son las técnicas básicas? - ¿Se debería desglosar cada una en diferentes indicadores?

Descripción de la ejecución del curso

En este apartado el señor facilitador, Humberto Rodríguez Orozco**,** brindará una descripción de cómo se ejecuta el curso.

Por las características propias del curso (120 horas en bloques de 8 horas), el día lectivo tiene de 3 a 4 momentos de prácticas o sesiones de entrenamiento gestual específico con característica de combate.

Previo al desarrollo de la sesión grupal de trabajo, se procede con el formalismo de anotar la asistencia en la primera audiencia de trabajo, esto a las 7:30 horas. Posterior a ello, se pregunta de manera general al grupo de trabajo, para entender si alguien inicia la actividad académica con alguna dolencia o situación específica. Si la persona participante reporta una dolencia se procede con la activación del procedimiento de atención de la situación planteada; que puede incluir revisión médica, revisión con especialista médico y/o traslado al hospital. Todo este tipo de eventualidades son anotadas de manera cabal en el libro de novedades.

Seguidamente se da el inicio de la sesión de trabajo en la parte 1, la cual se orienta a un adecuado acondicionamiento de la capacidad de estabilización lumbo-pélvica, esto a través de progresiones que promueven adaptaciones en zonas claves como el CORE (área que engloba el núcleo del cuerpo y se ubica en la región abdomino-lumbar (conteniendo las siguientes estructuras: Recto abdominal, oblicuos, músculos del suelo pélvico, diafragma, multífido y transverso del abdomen), esto replicando la dinámica gestual de las técnicas de lucha. Esta sesión tiene una duración aproximada de 10 a 20 minutos de trabajo, normalmente da inicio entre 7:55 y las 8:00 horas, pues se requieren de 15 a 20 minutos para explicar y revisar que las personas participantes ejecuten el gesto técnico adecuadamente y con ello reducir el riesgo de inducir a lesión, posterior a la revisión se ejecutan los ejercicios, finalizando estos a las 8:15 horas de la mañana. En el área de trabajo estamos normalmente 3 personas instructoras para un grupo de 32 personas participantes, las cuales nos distribuimos las labores de cronometrar, revisar las ejecuciones técnicas, evaluar al grupo de trabajo, entre otras muchas varias.

Seguido de la sesión se reúne al grupo para indagar si hay alguna eventualidad y en caso de ser positivo; nuevamente aplicar el procedimiento de revisión y dar la atención respectiva.

Posteriormente a ejecutar el primer periodo de descanso que posee una duración de 40 minutos para promover la recuperación del grupo de trabajo, mismo que finaliza entre las 8:55 y 9:00 horas.

Continuando se inicia la segunda sesión de trabajo grupal, este se caracteriza por el desarrollo de gestos propios del combate (defensa personal policial no letal), el cual posee una duración de 1 hora de trabajo, en la cual por medio de progresiones y gestos propios de la lucha se busca el manejo de las habilidades y destrezas en el plano motor (estas según el contenido diario pueden ser técnicas de combate de pie, controles, derribos e inmovilizaciones). Este tipo de sesiones requieren de profunda revisión por parte de equipo instructor, quienes debemos evitar la repetición masiva de líneas gestuales no idóneas. Es proceso requiere de re-evaluación constante, pues es común de manera abrupta tener que replantear el abordaje de las progresiones de trabajo, cuando parte del grupo participante no responde al escenario de trabajo planteado. Aunado a ello, una fiscalización constante de las dinámicas, pues el riesgo de lesión en esas dinámicas es bastante alto y los grupos de trabajo son bastante grandes; esta sesión práctica finaliza a las 11:30 horas.

Este periodo de trabajo posee una duración de una hora. Nuevamente otro periodo de descanso y la tercera parte práctica, con una duración de una hora. Es válido mencionar que cada sesión de trabajo grupal viene seguida de periodos de descanso y periodos de revisión, aunado de anotaciones constantes en los libros de bitácoras y las hojas de evaluación para las prácticas diarias y las prácticas de fuerza funcional.

Para la sesión de la tarde (II en la segunda audiencia), si inicia a las 13:15 horas con un protocolo de estiramientos y ejercicios de movilidad, esto aproximadamente 30 minutos. Seguido a ello, se procede a ejecutar la última sesión de práctica grupal que inicia a las 14:00 horas y finaliza a las 15:00 horas. De 15 a las 16 horas se da un periodo de atención de consultas.

Notas de importancia:

●Es medular indicar que por las características propias de las personas participantes (principio de variabilidad interindividual y niveles de condición física), las sesiones grupales de entrenamiento según su carga, pueden mutar a sesiones de tipo carga extrema; siendo prescritas a un modelo de sesión mantenimiento (en la cual el manejo de la carga se mantiene en niveles medios).

●Los periodos de descanso tienen la siguiente duración: A) 35 a 40 min. B) 20 -25 min. C) 100 a 110 min.

●Durante toda la ejecución del curso, se trabaja bajo las premisas de humanismo, compromiso, responsabilidad, entre muchos otros valores.

Criterio técnico

De acuerdo con el oficio 102-SUP-2019, de la Oficina de Planes y Operaciones de la Unidad de Supervisión del Organismo de Investigación Judicial, ya se tiene como objetivo la modificación y restructuración del Programa de Formación Básica en Investigación Criminal, del cual forma parte el curso en análisis, dicho proceso implicará valorar de forma oportuna las necesidades que existen en aspectos de tiempo, materiales, entre otros, como meta plazo se fijó el mes de diciembre del 2019.

En el contexto actual, descrito en párrafo anterior, el criterio que emana de las personas que conforman el tribunal técnico curricular es: tomar cada uno de los elementos detallados en el presente análisis e incorporarlos como insumos para la reestructuración curricular del curso, Defensa Policial Personal Básico (DPP-101). Se considera, además, que el curso necesita mayor apoyo institucional, en términos de recursos materiales, técnicos y en especial de tiempo, en términos de distribución cronológica dentro del programa y de su contextualización respecto del puesto laboral.

Referencias bibliográficas

Análisis de Puestos. Perfil de Competencial investigador 1. Dirección de Gestión Humana. Poder Judicial de Costa Rica. Recuperado 09 de julio del 2019, en: http://intranet/gestionhumana/index.php/manual-perfiles?start=80

Casarini Ratto, M. (2010). Teoría y Diseño Curricular. México, D.F. : Trillas.

Comisión de Valores. Secretaría de Ética y Valores. (sf). Manual de Valores Compartidos. Poder Judicial de Costa Rica.

Página web. Organismo de Investigación Judicial, aparatado de Ética y Valores. Recuperado el 09 de julio del 2019, en: https://sitiooij.poder-judicial.go.cr/index.php/institucion/politicasinstitucionales/etica-y-valores

Real Academia Española, diccionario en línea, consultado 08 de julio del 2019, en https://dle.rae.es/?id=DgIqVCc.

Rojas Vargas (2017). Planeamiento didáctico. 1 era reimp. de la 1ed. San José, CR EUNED.

Velásquez Sarria (2009). La transversalidad como posibilidad curricular desde la educación ambiental. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia), vol. 5, núm, pp. 29-44. Recuperado el 08 de julio del 2019 en: https://www.redalyc.org/pdf/1341/134116861003.pdf

Otros documentos consultados

Oficina de Planes y Operaciones Unidad de Supervisión (2019). Oficio número: 102-SUP-2019, del del 08 de julio del 2019. del Organismo de Investigación Judicial. Poder Judicial de Costa Rica.

Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial (2019). Oficio número: EJ-CAP-OIJ-224-2019, del 14 de mayo del 2019. Poder Judicial de Costa Rica.

Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial (2019). Oficio número: EJ-CAP-OIJ-313-2019, del 04 de julio del 2019. Poder Judicial de Costa Rica.

-0-

Oficio n°. EJ-DIR-144-2019 del 24 de julio de 2019, del Lic. Mateo Ivankovich Fonseca LL. M., subdirector de La Escuela Judicial, suscrito al Consejo Directivo de Escuela Judicial, que dice:

De conformidad con el acuerdo del Consejo Superior en sesión No. 51-19 del 04 de junio de 2019, artículo LXXXIV, en atención a los documentos ANEJUD-0127-2019 del 27 de mayo de 2019 y ANEJUD-0151-2019, le fue solicitado al Consejo Directivo de la Escuela Judicial emitir un informe respecto a lo manifestado por la ANEJUD. En razón de ello procede esta Dirección- Subdirección de la Escuela Judicial rendir un informe ejecutivo de las acciones e informes llevados a cabo en la Escuela Judicial, a efecto de cumplir con lo requerido por el Consejo Superior.

Síntesis de lo solicitado por la ANEJUD ante el Consejo Superior:

Manifestó la ANEJUD en el citado memorial su inconformidad ante el proceder del equipo instructor del curso de Defensa Personal Policial Básico (DPP-101) de la Unidad de Capacitación del OIJ. Ello sustentado en dos razones principales. Por un lado alega que los instructores brindan un trato desigual a los participantes, y ello se ve reflejado en favoritismos hacia algunos y animadversión y menosprecio hacia otros. Sustentada en la prueba documental adjuntada, alega que algunas de las personas participantes han experimentado persecución y acoso laboral por parte del equipo instructor. Ello se ha visto reflejado en la subjetividad de las calificaciones con la intención de reprobarles el curso. Ante los reclamos interpuestos, los facilitadores han ofrecido razones poco convincentes y no acordes con la realidad de lo acontecido en el proceso de enseñanza aprendizaje. Agregó además que las pruebas de reposición son imposibles de superar, y citan entre otras razones, que estas son aplicadas por el mismo instructor que le reprobó en primera instancia. Por otra parte sustentó la ANEJUD su reclamo en una ausencia de metodología especializada para el aprendizaje de las técnicas de combate. Se alegó que las prácticas no son orientadas por los instructores, y las personas participantes actúan por la libre en una técnica de "lucha callejera". Agregó que los instructores miran pasivos estos combates mientras los contendores se esfuerzan por demostrar quien es el más fuerte. Esto explica- según su parecer- las lesiones que sufren las personas participantes. Indicó además que en aquellos casos en que alguna persona participante *"baja la guardia",* por cansancio o agotamiento, esta recibe como castigo la ejecución de "pechadas", las cuales en ocasiones van acompañadas de burlas por parte del grupo y los propios instructores.

Por tal razón la ANEJUD solicitó al Consejo Superior que se intervenga la Unidad de Capacitación a efecto de determinar la cantidad de lesionados, el tipo de lesiones ocasionadas durante las prácticas, el trato que se ofrece al personal participante del curso aludido, la preparación técnica y pedagógica del equipo instructor, el sistema de evaluación del curso, el pago de viáticos a los participantes acorde con lo establecido reglamentariamente, así como el suministro adecuado de alimentos para efectuar las prácticas de defensa personal. Indicó que en caso de ser necesario, se deberán contratar especialistas en la materia y hasta tanto se ejecute tal medida, deberán suspenderse las futuras ejecuciones del curso bajo análisis.

Informe de la Unidad de Capacitación mediante oficio EJ-CAP-OIJ-2019 a la Dirección de la Escuela Judicial, en respuesta a lo manifestado por la ANEJUD.-

El instructor Siviany Carvajal Aguilar, mediante oficio EJ-CAP-OIJ-313-2019, de 04 de julio de 2019, rindió informe ante la Dirección de la Escuela Judicial acerca de lo manifestado por la ANEJUD conforme lo expuesto, con sustento en la documentación aportada e indicó:

1. En cuanto a lo indicado por el señor Mauricio Hernández Torres, se encuentra en curso una investigación en la Inspección Judicial bajo la causa 19-000737-0031-IJ. Esta aún no ha concluido. Las restantes personas participantes mencionadas aprobaron el curso, con excepción de la señora Heylin Campos Val-

verde. Lo anterior por la vía de la interposición de los recursos correspondientes (Lorena Kiel Vargas y Geaninna Monge Retana) que se resolvieron a su favor, o por la aprobación de la prueba extraordinaria (Elvis Jiménez Cruz).

2. Sustentado en los numerales 2 y 4 del Reglamento de Evaluación de la Escuela Judicial, que establece el procedimiento de evaluación continúa y sumativa, el instructor Carvajal Aguilar afirmó que, contrario a lo indicado por la ANEJUD, las evaluaciones no responden a subjetividades, persecución o acoso; por el contrario durante la ejecución del curso se procura, que las personas participantes desarrollen y apliquen ciertas destrezas psicomotoras, mediante pruebas prácticas y acciones previamente establecidas, las cuales son evaluadas por medio de matrices o escalas de evaluación. Agregó además que las citadas evaluaciones no son impositivas, sino que procuran medir el alcance del aprendizaje y la adquisición de la competencia.

3. Indicó que desde el ámbito metodológico todas las actividades de capacitación son aprobadas por la especialista en métodos de enseñanza. Estas poseen un enfoque por competencias y respetan la metodología de aprendizaje. Las dinámicas que se ejecutan en el curso guardan relación con su naturaleza y las funciones que desempeñarán las personas participantes en sus puestos de trabajo. Por tal razón el objetivo que se busca es dotar de competencias en el área de la defensa personal policial, tanto para el combate como también para la intervención corporal de personas. Lo anterior en concordancia con el perfil competencial del puesto de Investigador 1 aprobado en su oportunidad por la Corte Plena. Agregó además que a las personas participantes se les proveé de equipo de protección completo: casco, guantes, espinilleras, chaleco y protector genital.

4. En cuanto a "bajar la guardia" indicó que en el curso se procura dar énfasis a la posición que protege la cabeza y la mandíbula contra un golpe que deje a la persona participante inconsciente y por ende indefensa y vulnerable ante su oponente. En tal sentido el equipo instructor realiza llamadas de atención sobre el grave efecto de bajar la guardia.

5. En cuanto al riesgo de las lesiones durante la ejecución del curso de defensa personal policial señaló que el instructor Humberto Rodríguez Orozco, quien es especialista en movimiento humano, ha manifestado en diversos informes que al realizar las valoraciones de condición física y variables antropométricas a las personas participantes, ha encontrado que estas no cumplen con el perfil competencial que indica: *"Mantenerse en buena condición física para cumplir las exigencias que su trabajo demanda"* lo cual incrementa el riesgo de lesiones durante la ejecución del curso citado. A su vez el instructor Rodríguez ha propuesto una serie de medidas para mitigar este riesgo y encontrar una solución a esta problemática.

6. Finalmente indicó el instructor Carvajal Aguilar que el equipo de instructores se encuentra capacitado en el curso *"Planeamiento Didáctico: un enfoque por competencias"*, impartido por la especialista en métodos de enseñanza de la Unidad de Capacitación del OIJ con la finalidad de impartir lecciones siguiendo el enfoque institucional de enseñanza aprendizaje, y a su vez cuentan con amplia preparación en el campo de las artes marciales.

Minuta de reunión para analizar el informe EJ-CAP-OIJ-2019, acerca de la condición física del personal operativo del Organismo de Investigación Judicial.

En fecha 27 de junio de 2019, se efectuó una reunión en la Dirección General del OIJ, con la presencia su Director M.Sc. Walter Espinoza Espinoza, el Subdirector M.Sc. Gerald Campos Valverde, el Subdirector de la Escuela Judicial, Lic. Mateo Ivankovich Fonseca, LL.M., el subjefe de la Oficina de Planes y Operaciones, M.Sc. Oscar Acosta Alfaro; gestora, gestor y pedagoga de la Unidad de Capacitación del OIJ en su orden: Sra. Ericka Méndez Jiménez, Sr. Manuel Fallas Robles y Sra. Karla Alpizar Mora y los colaboradores del SERT- OIJ, Luis Fernando Cordero Morales, Allan Cruz Villalobos y Luis Marchena Cruz. El pro-

pósito de la reunión fue dialogar y proponer una serie de objetivos razonables y necesarios acerca de la variable "condición física" del personal operativo del Organismo de Investigación Judicial.

En tal sentido se acordó que la Subdirección del OIJ y la Oficina de Planes y Operaciones se encargarán de fiscalizar los procedimientos seguidos en las actividades académicas ofertadas por la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial relacionadas con acondicionamiento físico y defensa personal. Esto con la finalidad de valorar aspectos que inciden en las lesiones sufridas por algunas personas participantes. Se valorarán además otros temas que competen al curso básico policial del OIJ.

Aunado a lo anterior se conformó un equipo de trabajo integrado por personal profesional de la Escuela Judicial y la Oficina de Planes y Operaciones con el objetivo de elaborar protocolos, manuales, parámetros de medición, pruebas físicas, a efecto de fortalecer la condición física tanto del personal operativo como de aquel de nuevo ingreso al OIJ. La Oficina de Planes y Operaciones buscará establecer convenios con Universidades u otras instituciones a efecto de realizar pruebas de esfuerzo, obtener programas de alimentación, valoraciones médicas, entre otros, con el fin de fortalecer el proceso de selección de personal de nuevo ingreso del OIJ y mantener la adecuada condición física del personal operativo.

Finalmente se acordó que la Oficina de Planes y Operaciones y la Escuela Judicial analizarán el manual de puestos de "Investigador 1" con la finalidad de efectuar un cambio sustancial en el tema relacionado con la variable *"condición física"*. Esto en coordinación con el Departamento de Gestión Humana y la Unidad de Potencial Interno del área administrativa del OIJ.

Se consideró como plazo de cumplimiento de todo lo anterior, el mes de diciembre de 2019, con la finalidad de efectuar una revisión en el mes de enero 2020, previo al inicio de la próxima promoción del curso básico en el mes de febrero 2020.-

Informe de análisis técnico curricular del sistema de evaluación del curso de Defensa Policial Personal Básico (DPP-101), del Programa de Formación Básica en Investigación Criminal.

La Directora de la Escuela Judicial Ileana Guillén Rodríguez, solicitó a las especialistas en métodos de enseñanza Karla Alpízar Mora, Marisol Barboza Rodríguez y Daisy Quesada Guerrero y a la especialista en evaluación Catalina Espinosa Sáenz efectuar una revisión del curso de Defensa Personal que oferta la Unidad de Capacitación del OIJ sustentada en la solicitud de la ANEJUD ante el Consejo Superior que al efecto indicó:

"***4 Se revise minuciosamente, el sistema de evaluación y método de calificación por ítems, toda vez que según los participantes afectados con notas desfavorables, las calificaciones adolecen de yerros en la sumatoria y los resultados."***

A tales efectos se rindió por parte del citado personal profesional el correspondiente informe ante la Dirección de la Escuela Judicial en fecha 23 de julio de 2019, que contiene los siguientes apartados:

a. Antecedentes: se detallaron los acuerdos y directrices que condujeron a la elaboración del informe.

b. Importancia y Riesgos: en este apartado se describieron los objetivos del curso de Defensa Personal Policial así como su importancia para la efectiva y eficaz ejecución de las labores a cargo del personal del Organismo de Investigación Policial. Se indicó -entre otros aspectos- que se trata de un entrenamiento orien-

tado a desarrollar destrezas y habilidades en los participantes que les permita abordar situaciones cotidianas propias de su función mediante la aplicación de acciones motrices idóneas.

En lo que respecta a los riesgos, y tomando en cuenta el criterio técnico del M.Sc. Humberto Rodríguez Orozco mediante oficio EJ-CAP-OIJ-224-2019, se describieron aquellos asociados a la ejecución de las prácticas contempladas en el curso, como por ejemplo lesiones de orden músculo esquelético entre otros, y se incluyeron las recomendaciones externadas por este profesional a efecto de mitigar tales riesgos e incidir en una mayor efectividad de la capacitación en esta materia.

c. Consideraciones Generales: en este acápite se trataron aspectos relacionados con la evaluación del aprendizaje por competencias y en forma concreta acerca de la congruencia que refleja el curso de Defensa Personal Policial Básico respecto de los resultados del proceso de enseñanza- aprendizaje ejecutado por las personas facilitadoras frente a las competencias propuestas, los contenidos conceptuales, metodológicos y de valores y actitudes. Se analizaron además aspectos relacionados con el diseño, estrategias de aprendizaje y el proceso de planificación del curso-.

d. Revisión del sistema de evaluación: en cuanto a este aspecto se efectuó un minucioso análisis del sistema de evaluación, tomando en cuenta para ello la planificación del curso de Defensa Personal Policial Básico. Este análisis recayó sobre la modalidad, el perfil de ingreso, el perfil de salida, el propósito general, los aspectos metodológicos, los ejes transversales, el sistema de evaluación y la planificación didáctica en su parte técnica.-

e. Descripción de la ejecución del curso: en este apartado el facilitador Humberto Rodríguez Orozco brindó una detallada descripción de cómo se ejecuta el curso.

f. Criterio técnico: Una vez efectuado todo lo anterior análisis del sistema de evaluación, conforme las etapas anteriormente descritas, se expuso el siguiente criterio técnico:

"De acuerdo con el oficio 102-SUP-2019, de la Oficina de Planes y Operaciones de la Unidad de Supervisión del Organismo de Investigación Judicial, ya se tiene como objetivo la modificación y restructuración del Programa de Formación Básica en Investigación Criminal, del cual forma parte el curso en análisis, dicho proceso implicará valorar de forma oportuna las necesidades que existen en aspectos de tiempo, materiales, entre otros, como meta plazo se fijó el mes de diciembre del 2019.

En el contexto actual, descrito en párrafo anterior, el criterio que emana de las personas que conforman el tribunal técnico curricular es: tomar cada uno de los elementos detallados en el presente análisis e incorporarlos como insumos para la reestructuración curricular del curso, Defensa Policial Personal Básico (DPP-101). Se considera, además, que el curso necesita mayor apoyo institucional, en términos de recursos materiales, técnicos y en especial de tiempo, en términos de distribución cronológica dentro del programa y de su contextualización respecto del puesto laboral."

En lo que respecta al cuestionamiento efectuado por la ANEJUD respecto al pago de viáticos debe indicarse que la Escuela Judicial en coordinación con la Unidad de Capacitación del OIJ, cubre este rubro en los casos que reglamentariamente procede. Aunado a ello, conforme a lo indicado por la Coordinadora de Unidad 4 a.i. (Administración de la Escuela Judicial), María Lourdes Acuña Aguilar en el oficio EJ-ADM-182-2019, para el año 2018 y mediante oficio No. 1945-DE-2018 la Master Ana Eugenia Romero Jenkins,

Directora Ejecutiva del Poder Judicial informó a la Dirección General del OIJ, que se autorizaba el pago de viáticos en casos concretos, correspondientes a días no hábiles, conforme horario y circunstancias del curso. Por tal razón, la licenciada Ileana Guillén Rodríguez, Directora de la Escuela Judicial, mediante oficio EJ-DIR-113-2018 le solicitó al M.Sc. Walter Espinoza Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial, que designase a un colaborador para que en conjunto con la Administración de la Escuela Judicial ejecutase los controles correspondientes. Mediante oficio 526-DE-2018, el Director Espinoza Espinoza comunicó a la Dirección de la Escuela Judicial que a tales efectos se designaba al señor Mauricio Pérez Soto, coordinador del Area de Presupuesto de la Administración del OIJ. Por tal razón debe concluirse que todos los supuestos reglamentarios de pago de viáticos (incluso para días no hábiles) asignados a la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial tanto para el personal docente como para los participantes de los cursos del OIJ se ejecutan adecuadamente conforme corresponde.

De acuerdo a todo lo anteriormente expuesto, quedan detalladas las diversas medidas que ha tomado la Dirección de la Escuela Judicial en coordinación con la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, y las diversas áreas y especialistas involucrados (Unidad de Capacitación del OIJ, SERT, Oficina de Planes y Operaciones), a efecto de implementar mejoras mediante el proceso de reestructuración curricular del curso Defensa Policial Personal Básico (DPP-101).

Quedamos a las órdenes del Consejo Directivo para cualquier ampliación o aclaración de lo aquí expuesto.

-0-

La Dra. Shirley Víquez Vargas señala que ha realizado ejercicio toda su vida y también ha participado en un curso de defensa personal, el donde estima es indispensable tener una buena alimentación y condición física, porque es de mucho esfuerzo. Por consiguiente, que la persona quien no realiza una rutina de ejercicio, sufrirá de lesiones en un curso de defensa personal.

Señala que dada la labor que ejecuta el personal del OIJ, que es fundamental que tengan una buena condición física porque deben enfrentar situaciones riesgosas muy graves. Además, que debe contarse con una capacitación continua, para evitar las lesiones.

El Lic. Gerald Campos manifiesta que la Dra. Víquez Vargas tiene razón en lo señalado. Sin embargo, que las personas participantes del Curso Básico, módulo de Defensa Personal, son de nuevo ingreso, quienes llegan a la institución, a fin de iniciar un proceso para el cual no están preparados. Que en la actualidad en requisito de ingreso es simplemente pasar las pruebas psicológicas, entre otros, proceso de selección a cargo de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial. Indica que se carece de programas adicionales para el filtro por condición física. Que aunado a lo anterior, es preciso instruir a las personas de nuevo ingreso, para que aprendan a defenderse.

Adicionalmente, indica que con respecto a lo informado por la Licda. Guillén Rodríguez y el Lic. Ivankovich Fonseca, en cuanto a la cantidad de boletas que se están firmando para la atención en el INS, es preocupante, porque constantemente se generan incapacidades, implicando la reprobación en los cursos por la falta de práctica, lo cual conllevaba a tener que seguir nombrando a las personas hasta tanto se oferte un nuevo curso. Que por lo anterior, se estará llevando a cabo la restructuración del curso de Defensa Personal mediante el apoyo de personal del SERT. Además, de que la Dirección de Gestión Humana determinó que durante el proceso de selección, es importante considerar el nivel de acondicionamiento físico de las personas, el que debe ser bueno.

Licda Diana Montero expresa que tiene entendido que los perfiles competenciales de esos puestos, tienen que ver con un tema de actitud y aptitud. Por consiguiente, que las personas tienen que ser aptos para ejercer el cargo, por lo que es fundamental el tema de la condición física, como un requisito base de ingreso al OIJ, puesto que una persona funcionaria del OIJ, en labores de investigación, en cualquier momento debe realizar una persecución, lo cual, demanda de una muy buena condición física.

El M. Sc. Gerald Campos informa que se esta coordinando lo necesario, para que el tema de la condición física sea un requisito base de ingreso, el que se estima estará listo para el mes de diciembre de este año 2019.

La Licda. Guillén Rodríguez indica que el diseño actual del curso, tiene una duración de tres semanas seguidas, todos los días, con una duración de 8 horas por día, lo que es totalmente desgastante para una persona que viene con poca condición física. Que en este sentido, en el nuevo rediseño del curso, este será impartido de manera paulatina. De modo que, se ofertará por dos horas diariamente, a lo largo del curso a fin de que la persona adquiera la condición y el hábito del ejercicio, lo que estima será de ayuda, para que la persona desarrolle la necesidad de hacer ejercicios, buscando un gimnasio luego, ya que la institución no cuenta con los recursos para llevar a cabo este proceso, de manera continua.

El M.Sc. Huberth Fernández Argüello señala que no es la primera vez que ANEJUD esta pendiente de la gente que participa en el curso de Defensa Personal, y que preocupa el tema de la discrecionalidad que hay con respecto al parámetro de las evaluaciones, en la valoración del tema actitudinal. Considera que es muy amplio y que puede permitir la aplicación de criterios subjetivos de exclusión, hecho que fue discutido en el seno de este Consejo Directivo, ante la apelación de nota presentada por una participante del curso de Defensa Personal. Por tal razón, consulta si este aspecto también ha sido evaluado.

Al respecto, el Lic. Gerald Campos Valverde informa que la Licda. Catalina Espinoza Sáenz, evaluadora de programas de la Escuela Judicial, se encuentra llevando a cabo un proceso de diagnóstico en la Unidad de Capacitación del O.I.J., a fin de que se lleve a cabo todas las mejoras que sean necesarias.

La Licda Waiman Hin Herrera indica que cuando se habla de competencias, es referida a las conductas observables. En consecuencia, que el tema de acondicionamiento físico es atinente a la condición y de la salud de la persona. Que es por ello, es importante la valoración previa del perfil físico, como garante de un buen estado de salud. Por lo tanto, que debe darse la modificación en cuanto al perfil de ingreso, el que es distinto al perfil del puesto, el cual, consiste en aquellas tareas que ejecuta la persona en función de su cargo.

Destaca que las personas investigadoras y de la Judicatura, son las únicas poblaciones judicial que someten a una evaluación médica para ingresar al Poder Judicial, el cual, se coordina a través del Servicio de Salud del Poder Judicial para en el caso de las personas investigadoras, y en la Unidad Interdisciplinaria de Medicina del Trabajo en Carrera Judicial, para la judicatura. Que con base en lo anteriormente expuesto, desde el ámbito de la Dirección de Gestión Humana, ofrece sumarse a los esfuerzos para los cambios necesarios. Expresa que, considera que el alcance del servicio de salud actual es primario, que es necesario contar con un personal especializado tal como una persona especialista en medicina del trabajo, para la realización de exámenes más profundos. Por otra parte, señala que tampoco se cuenta con el equipo como para atender una prueba de esfuerzo y que dada la limitación de recursos en la Institución, que el costo de este tipo de exámenes tiene que asumida la persona oferente. Que por tal razón, en consideración se solicita un bloque de exámenes al alcance monetario de las personas oferentes, ya que podría ser que no aprueben el proceso de selección.

Destaca que también es importante el seguimiento médico para el personal del O.I.J., para verificar su estado de salud, ya que se considera hay mucha afectación, lo mismo en cuanto a personas de otros ámbitos del Poder Judicial.

-0-

SE ACUERDA: De conformidad con el acuerdo del Consejo Superior en sesión No. 51-19 del 04 de junio de 2019, artículo LXXXIV, en atención a los documentos ANEJUD-0127-2019 del 27 de mayo de 2019 y ANEJUD-0151- 2019, en donde se solicita al Consejo Directivo de la Escuela Judicial emitir un informe respecto a lo manifestado por la ANEJUD, que este Consejo Directivo avala lo expuesto en el informe denominado "*Análisis técnico curricular del sistema de evaluación del curso Defensa Policial Personal Básico (DPP-101), Programa de Formación Básica en Investigación Criminal, año 2019 y las recomendaciones*". Asimismo, el oficio n°. **EJ-DIR-144-2019** del 24 de julio de 2019, suscrito por el Lic. Mateo Ivankovich Fonseca LL. M., subdirector de la Escuela Judicial, anteriormente detallado, en donde se rinde un informe ejecutivo de las acciones e informes llevados a cabo en la Escuela Judicial, a efecto de cumplir con lo requerido por el Consejo Superior del Poder Judicial. Comuníquese este acuerdo al Consejo Superior, para su conocimiento y los fines correspondientes. **ACUERDO FIRME.**

-0-

ARTÍCULO V

Solicitud de remisión de los "**Planes de Capacitación 2020**" de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación: Organismo de Investigación Judicial, Defensa Pública, Dirección de Gestión Humana y del Ministerio Público, plazo a más tardar lunes 16 de setiembre de 2019.

-0-

SE ACUERDA: 1). Que la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial, de la Defensa Pública, de la Dirección de Gestión Humana y del Ministerio Público, enviarán **a más tardar el 16 de setiembre de 2019**, sus propuestas de **"Plan de Capacitación para el año 2020",** para el análisis y aprobación por parte del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en la sesión realizarse el 17 de setiembre de 2019. **2).** Una vez aprobados estos planes de capacitación, se harán del conocimiento del Consejo Superior de Poder Judicial, para la aprobación final. **ACUERDO FIRME.**

-0-

ARTÍCULO VI

El consejo Directivo de la Escuela Judicial conoce el oficio n°. 1143-PLA-PP-2019 del 08 de julio de 2019, del M. SC. Erick Antonio Mora Leiva, jefe, Proceso Planificación y Evaluación, suscrito al Mag. Dr. William Molinari Vílchez, presidente del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, que dice:

> "En atención al oficio 11305 del 1° de noviembre de 2018, en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión celebrada el 11 de octubre de 2018, artículo LXX, le remito el

informe suscrito por el Lic. Minor Alvarado Chaves, Jefe del Subproceso de Formulación de Presupuesto y Portafolio de Proyectos, relacionado con el Programa de Formación para Aspirantes a Juez y Jueza de lo Contencioso Administrativo.

Con el fin de que se manifestaran al respecto, mediante oficio 974-PLA-PP-2019, del pasado 25 de junio, el preliminar de este documento fue puesto en conocimiento del Mag. Luis Guillermo Rivas Loáiciga, Coordinador de la Comisión de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Licda. Ileana Guillén Rodríguez, Directora de la Escuela Judicial, Máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora a.i. de Gestión Humana, y a los integrantes de la Sala Primera. Como respuesta se recibió el oficio 046-CD/EJ-2019, que transcribe el acuerdo del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, de sesión virtual extraordinaria 014-2019, del 3 de julio del 2019, artículo único, donde se conoció el oficio EJ-DIR-126-2019 de la Licda. Guillén Rodríguez, y en el que el Consejo Directivo acordó avalar lo expuesto. Las observaciones se consideraron en lo pertinente, en el informe que se presenta.

Copias:

- **Integrantes de la Sala Primera**:

  Dr. Román Solís Zelaya

  Dra. Iris Rocío Rojas Morales

  Dr. William Molinari Vílchez

  Msc. Yazmín Aragón Cambronero

- Mag. Luis Guillermo Rivas Loáiciga, Coordinador, Comisión de la Jurisdicción Contencioso Administrativa
- Licda. Ileana Guillén Rodriguez, Directora Escuela Judicial
- Máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora a.i. de Gestión Humana
- Archivo

-0-

Oficio del 18 de julio de 2019, del Sr. Minor Alvarado Chaves, Jefe, Subproceso de Formulación de Presupuesto y Portafolio de Proyectos, suscrita al M. SC. Erick Antonio Mora Leiva, jefe, Proceso Planificación y Evaluación, que dice:

Mediante oficio 11305-18 de fecha 01 de noviembre de 2018, la Secretaría General de la Corte comunicó el acuerdo de Consejo Superior de sesión 89-18 celebrada el 11 de octubre de 2018, artículo LXX, en el que, al abordar nuevamente el análisis de lo relacionado con el Programa de Formación para Aspirantes a Juez y Jueza de lo Contencioso Administrativo, en el punto 1 de dicho acuerdo dispuso lo siguiente:

> "*Solicitar a la Escuela Judicial que en coordinación con la Dirección de Planificación elaboren un estudio con el fin de determinar el impacto económico que conllevaría implementar la propuesta remitida por el citado Consejo Directivo, en comparación con el actual modelo de capacitación del "Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ)", en el que deben contemplar que la propuesta planteada está destinada al público en general, para personas externas, así como para funcionarios de este Poder Judicial.*"

De acuerdo con lo anterior y para efectos de dar respuesta a esta solicitud, se realizó una reunión en la Dirección de Planificación con la participación de personal de la Escuela Judicial en la que se definió la forma de abordar este tema. Posteriormente, la información relativa al Programa de Formación para Aspirantes a Juez y Jueza de lo Contencioso Administrativo se procedió a coordinar directamente con la Licda. Francia León González y lo relativo al Programa Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), con el Lic. Alvaro Barboza Escobar, por su orden Gestora y Gestor de cada Programa.

En términos generales, en el caso del Programa Contencioso se identificaron y costearon todas las etapas que con lleva el diseño, actualización y ejecución y en el caso del FIAJ, el análisis se enfocó en el costo de su ejecución, mientras que en ambos casos se efectuó una identificación de la forma de impartirlo y sus características.

No se omite indicar que el borrador de este informe fue puesto en conocimiento de la Escuela Judicial mediante oficio **317-PLA-PP-2019** y en cuanto a la información del FIAJ, la Licda. Kattia Escalante Barboza, remitió las observaciones correspondientes mediante oficio EJ-DIR-054-2019, mientras que en relación con el Programa Contencioso Administrativo, mediante oficio EJ-DIR-058-2019, el Lic. Mateo Ivankovich Fonseca, Subdirector de la Escuela Judicial y en adición al oficio de la Licda. Escalante Barboza, remitió el oficio EJ-ACAD-010-2019, elaborado por la Licda. Francia León González, Gestora de Capacitación a cargo del Programa Contencioso. Las observaciones fueron revisadas y aplicadas en el tanto se consideraron pertinentes por parte de este Subproceso.

Posteriormente, la versión final del informe fue enviado mediante oficio 974-PLA-PP-2019 a consulta de la Comisión de la Jurisdicción Contencioso Administrativo y de las Direcciones de la Escuela Judicial y de Gestión Humana. Asimismo, se envió copia a los integrantes de la Sala Primera para recoger los criterios correspondientes.

Al respecto, mediante correo electrónico de fecha 3 de julio, de parte de la Secretaría de la Escuela Judicial, se remitió el oficio N° 046-CD/EJ-2019 que transcribe el acuerdo del Consejo Directivo de la Escuela Judicial de sesión virtual extraordinaria N° 014-2019, del 3 de julio del 2019, artículo único, en donde se conoció el oficio N° EJ-DIR-126-2019, del 2 de julio del 2019, suscrito por la Licda. Ileana Guillén Rodríguez, Directora de la Escuela Judicial, y en donde el Consejo Directivo acordó avalar lo expuesto por la Licda. Guillén Rodríguez.

En el oficio N° EJ-DIR-126-2019, la Licda. Ileana Guillén Rodríguez, al referirse al informe elaborado por la Dirección de Planificación, señala entre otras ideas las siguientes:

> "*Considero que es un error comparar el Curso para Aspirantes a la Jurisdicción Contencioso Administrativa, con el "Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ)", pues se trata de dos actividades de formación totalmente diferentes en su naturaleza*".

Finalmente concluye con la siguiente idea:

> "*Es por ello que me parece que el informe es desacertado, pues al limitarse a comparar costos económicos, sin analizar el fondo de ambas actividades formativas, brinda un criterio sesgado que puede inducir a error a quienes no conozcan los objetivos diversos de ambas actividades*".

Al respecto, la Dirección de Planificación aclara que la comparación de costos se realizó en estricta atención al acuerdo del Consejo Superior que dio origen a esta referencia, en donde textualmente se solicitó: "*… elaboren un estudio con el fin de determinar el impacto económico que conllevaría implementar la propuesta remitida por el citado Consejo Directivo, en comparación con el actual modelo de capacitación del "Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ)"*.

Además, dentro del informe se incluye una caracterización detallada de cada uno de los programas de capacitación, precisamente porque se trata de programas cuya naturaleza, necesidades y metodologías son diferenciadas.

Finalmente, se debe indicar que por parte de la Comisión de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, la Dirección de Gestión Humana y los integrantes de la Sala Primera, no se recibieron observaciones en el plazo otorgado.

Seguidamente se presenta el detalle del informe.

Programa de Formación para Aspirantes a Juez y Jueza de lo Contencioso Administrativo

Características Generales

El Curso para Aspirantes a la Jurisdicción Contencioso Administrativa tiene como objetivo capacitar a personas, en su mayoría de fuera de la institución, para que realicen el examen que les permita ingresar a la carrera judicial como Jueces o Juezas de esa jurisdicción y así contar con un banco de elegibles que puedan cubrir las ausencias de los Jueces y Juezas en ejercicio. Al finalizar el programa las personas deben efectuar el examen de la carrera judicial de Juez Contencioso y si cumplen con la nota mínima y demás requerimientos propios de la carrera, de donde se obtiene un promedio ponderado, podrían eventualmente entrar a la lista de elegibles.

A continuación, se presentan las características generales del Programa:

1. Cantidad de participantes por promoción: 20 personas
2. Duración: 1 año
3. Días: domingos
4. Horario: De 8:00 am a 4:30 pm
5. Modalidad: bimodal (presencial – virtual)

6. Semanas: 20
7. Lugar: instalaciones del Colegio de Abogados
8. Costo de instalaciones: no hay
9. Cantidad de facilitadores: 20 personas Jueces
10. Cantidad de personal de apoyo: 1 persona Gestora de Capacitación

Para este programa, se identificaron cada una de las fases que conllevó su diseño, aunado a una etapa de aplicación y evaluación de la prueba, proceso que se desarrolló en ocho etapas, la primera de ellas ejecutada durante el 2015 y las siete restantes en el 2017.

Para la estimación del costo de cada etapa se cuantificó la cantidad de horas destinadas a las tareas correspondientes, utilizando el criterio de experto de la Licda. Francia León González, Gestora del Programa. Para el cálculo económico del recurso humano se utilizó la estimación del costo de plazas elaborado por la Dirección de Planificación para 2019.

Seguidamente el detalle de cada una de estas etapas:

- **Etapa 1. Distribución de ítems**

Esta etapa consistió en un trabajo metodológico, donde cada ítem (pregunta) se distribuye según las habilidades (competencias) que se quieren evaluar, se distribuyen según el "peso" que posee la prueba para Juez 3 de lo Contencioso. Posteriormente se diseñan los ítems y por tanto la prueba que se aplicará. Los costos identificados a esta etapa son los siguientes:

ETAPA 1 Distribución de ítems de habilidades por evaluar y diseño de la prueba				
Cantidad	**Descripción**	**Duración en Días**	**Costo Diario**	**Costo Total**
1	Permiso con Goce de Salario de Juez 5	72	₡193.106	₡13.903.666
1	Plaza de Gestor de Capacitación 3	3	₡116.180	₡348.541
1	Plaza de Gestor de Capacitación 2	57	₡104.107	₡5.934.107
TOTAL				**₡20.186.314**

Nota: *El Permiso con Goce de Salario para la Juez 5 fue aprobado por Consejo Superior del 6 de octubre al 18 de diciembre de 2015.*

- **Etapa 2. Validación de la Prueba**

Esta etapa consiste en que un juez ajeno al proceso realiza la prueba para validar las preguntas y su formulación. Esta labor fue realizada por la Juez 5 a la que se otorgó el Permiso con Goce de Salario y su duración fue de tres horas. El costo de esta etapa está inmerso en el costo del permiso considerado en la etapa 1.

- **Etapa 3. Diseño del Curso**

En esta etapa se diseñó el curso según los requerimientos surgidos del análisis de la prueba que realizan para optar por Juez (a) 3 de lo Contencioso.

ETAPA 3 Diseño del curso						
Cantidad	**Descripción**	**Duración en**		**Costo por**		**Costo Total**
		Días	**Horas**	**Día**	**Hora**	
1	Plaza de Juez 3	80	-	₡160.350	-	₡12.828.000
1	Plaza de Gestor de Capacitación 3	-	16	-	₡14.523	₡232.361
TOTAL						**₡13.060.361**

- **Etapa 4. Distribución de Afiches**

Esta etapa consistió en el trabajo de divulgación que se realizó, específicamente la distribución de afiches en Universidades y entes públicos.

ETAPA 4 Distribución de Afiches				
Cantidad	**Descripción**	**Duración en Días**	**Costo Diario**	**Costo Total**
1	Plaza de Gestor de Capacitación 3	1	₡116.180	₡116.180
1	Plaza de Asistente Administrativo 3	2	₡42.081	₡84.163
1	Plaza de Chofer (Aux. Serv. Generales 3)	3	₡38.788	₡116.364
TOTAL				**₡316.707**

- **Etapa 5. Atención de Consultas**

Con posterioridad a la actividad de promoción del curso, mediante la distribución de afiches, surgieron dudas y consultas por parte de las personas posibles participantes o aplicantes de la prueba, como de autoridades institucionales.

ETAPA 5 Atención de consultas				
Cantidad	**Descripción**	**Duración en Horas**	**Costo por Hora**	**Costo Total**
1	Plaza de Gestor de Capacitación 3	30	₡14.523	₡435.677
1	Plaza de Asistente Administrativo 3	30	₡5.260	₡157.805
TOTAL				**₡593.482**

- **Etapa 6. Aplicación de la Prueba**

Consiste en el día que se aplica el examen a los postulantes.

ETAPA 6 Aplicación de la prueba				
Cantidad	**Descripción**	**Duración en Horas**	**Costo por Hora**	**Costo Total**
1	Plaza de Juez 3	5	₡20.044	₡100.219
1	Plaza de Gestor de Capacitación 3	5	₡14.523	₡72.613
3	Plazas de Asistente Administrativo 3	5	₡5.260	₡26.301
TOTAL				**₡199.132**

Etapa 7. Revisión de las Pruebas

Esta etapa consiste en la revisión de los ítems en cada prueba para determinar las mejores notas y seleccionar los admitidos.

ETAPA 7 Revisión de las pruebas				
Cantidad	**Descripción**	**Duración en Días**	**Costo Diario**	**Costo Total**
1	Plaza de Gestor de Capacitación 3	2	₡116.180	₡232.361
1	Plaza de Asistente Administrativo 3	2	₡42.081	₡84.163
TOTAL				**₡316.524**

- **Etapa 8. Atención de Apelaciones**

Se refiere al período establecido para que las personas que no estaban conformes con la nota obtenida y tenían el derecho a presentar apelaciones para su aclaración o corrección.

ETAPA 8 Atención de Apelaciones				
Cantidad	**Descripción**	**Duración en Horas**	**Costo por Hora**	**Costo Total**
1	Plaza de Gestor de Capacitación 3	10	₡14.523	₡145.226
TOTAL				**₡145.226**

- **Actividades adicionales**

Adicionalmente, durante el desarrollo de las ocho etapas anteriores, se llevaron a cabo dos actividades adicionales, la primera de ellas a cargo de la Gestora del Programa y compuesta por las tareas de investigación, elaboración del reglamento y del contrato, así como la participación en reuniones de asesoría. La segunda actividad se refiere a las reuniones de coordinación realizadas entre personal de la Escuela Judicial con la Magistrada Iris Rocío Rojas. La estimación del costo de estas dos actividades es la siguiente:

Investigación, Elaboración Reglamento, Elaboración Contrato y Reuniones de Asesoría				
Cantidad	**Descripción**	**Duración en Días**	**Costo Diario**	**Costo Total**
1	Plaza de Gestor de Capacitación 3	5	₡116.180	₡580.902
TOTAL				**₡580.902**

Reuniones de Coordinación del Personal de la Escuela Judicial con la Magistrada Iris Rocío Rojas				
Cantidad	**Descripción**	**Duración en Horas**	**Costo por Hora**	**Costo Total**
1	Magistrada	6	₡41.726	₡250.355
1	Plaza de Director General 1	6	₡22.351	₡134.106
1	Plaza de Gestor de Capacitación 3	6	₡14.523	₡87.135
1	Plaza de Gestor de Capacitación 2	3	₡13.013	₡39.040
TOTAL				**₡510.637**

De acuerdo con la información presentada anteriormente, se tiene que todas estas **etapas previas a la ejecución del Programa** tuvieron un costo estimado de **¢35.909.284.**

- **Desarrollo del Curso**

Ahora bien, propiamente con el **desarrollo del curso**, el mismo iniciaría con la participación de veinte estudiantes, su duración sería de un año y se impartiría los domingos en modalidad bimodal, lo que

significa que se programaría una sesión presencial de todo el día cada dos semanas y la semana intermedia entre estas dos, se trabajaría de forma virtual. En total se extendería por veinte semanas.

En virtud de un acuerdo que se logró con el Colegio de Abogados, el Programa completo se desarrollaría en sus instalaciones, por lo que no existiría para la institución gastos asociados a uso de aulas o salas de capacitación, pago de servicios u otros, dado que el Colegio asumiría dichos costos.

En caso de existir algún inconveniente que hiciera que el Programa no se pueda desarrollar en el Colegio de Abogados, este se trasladaría a las instalaciones de la Escuela Judicial, por lo que igualmente no existiría costo adicional por este tema.

El curso sería impartido por veinte personas facilitadoras, distribuidas entre jueces 3 y 4 del Tribunal Contencioso Administrativo, cada una de las cuales se encargaría de impartir una sesión; además se requeriría el apoyo de un Gestor de Capacitación 3.

En este caso y según criterio técnico de la Dirección de Gestión Humana, la reposición de ese día la debe coordinar la persona facilitadora con su jefatura superior en un plazo máximo de tres meses, de lo contrario el día no podrá ser disfrutado. El control de esto lo debe llevar la Escuela Judicial en coordinación con la Dirección de Gestión Humana. De acuerdo con lo anterior queda descartada la posibilidad de realizar cambio de jornada o de reconocer el pago de horas extras y por lo tanto, esta actividad no tiene costo asociado.

En relación con esta alternativa, la Dirección de Planificación hace la observación de que se debe velar por la no afectación de las cuotas de trabajo establecidas en el Tribunal.

Finalmente, si se tomara la determinación de reanudar el Programa, sería necesario gestionar un Permiso con Goce de Salario por dos semanas para una plaza de Juez 3 que se dedique **al diseño y renovación de la Plataforma**. Adicionalmente, una plaza de Gestor de Capacitación 3 y una de Gestor de Capacitación 2, ambas por una semana. El detalle de estos costos se presenta seguidamente:

Cantidad	Descripción	Duración en Semanas	Costo por Semana	Costo Total
1	Permiso con Goce de Salario para una plaza de Juez 3	2	₡1.202.625	₡2.405.250
1	Plaza de Gestor de Capacitación 3	1	₡871.353	₡871.353
1	Plaza de Gestor de Capacitación 2	1	₡780.804	₡780.804
TOTAL				**₡4.057.407**

Costo Total del Modelo

De acuerdo con el detalle presentado anteriormente, seguidamente se incluye un resumen de los costos totales del Programa:

Etapa	Costo
Diseño del Programa / Diseño, Aplicación y Evaluación del Examen	₡35.909.284
Diseño y Renovación de la Plataforma	₡4.057.407
TOTAL	**₡39.966.691**

- **Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ)**

Características Generales

El Programa Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) es el resultado del diagnóstico sobre las necesidades de capacitación de las personas juzgadoras genéricas, cuyo resultado se plantea en la Macro programación correspondiente, la cual está conformada por el mapa funcional de la persona juzgadora genérica, del que se derivan las competencias que requieren desarrollarse para un desempeño idóneo, fundamento del programa de capacitación. La macro programación del Programa FIAJ fue aprobada de forma unánime por Corte Plena en la sesión N° 26-09, celebrada el 27 de julio de 2009, artículo XX.

A continuación, se presentan las características generales del Programa:

1. Cantidad de participantes: 32
2. Duración: 1 año
3. Días: lunes a viernes
4. Horario: De 7:30 a 11:20 y de 12:00 a 4:00
5. Modalidad: Fase teórica de 3 bimestres (11 módulos y 5 talleres); Fase práctica de 6 meses (práctica profesional tutelada y trabajo final de graduación.
6. Lugar: instalaciones de la Escuela Judicial

7. Horas de capacitación: 2392
8. Costo de instalaciones: no se estiman al ser propias
9. Cantidad de facilitadores: 5 personas jueces
10. Cantidad de personal de apoyo: 2 personas Gestoras de Capacitación; 1 Asistente Administrativo 3; 1 Profesional en Métodos de Enseñanza, 1 Coordinadora de Unidad 3; 1 Jueza 4; 1 Jueza 5.

El Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura tiene una duración de un año y está compuesto de una fase teórica que abarca once módulos y cinco talleres, distribuido en tres bimestres y una fase práctica denominada Práctica Profesional Tutelada (PPT) que se desarrolla en 3 Juzgados de Primera instancia y en un Juzgado de Segunda Instancia; esta fase práctica incluye la elaboración de 4 proyectos, 3 encuentros formativos y un trabajo final de graduación.

Seguidamente se presenta la forma en cómo está estructurado el Programa en su fase teórica:

I Bimestre
Función Jurisdiccional
Taller: Implicaciones éticas de la función judicial
Razonamiento y Argumentación
Tutela de los Derechos Humanos
Taller: Comunicación oral y escrita en la función judicial
Taller: Manejo de los Medios Tecnológicos de uso institucional
II Bimestre
Gestión del Talento Humano
Valoración de la Prueba
Dirección del Proceso

Soluciones Alternas
Organización y Planificación del Despacho Judicial
III Bimestre
Manejo de Audiencias
Toma y Emisión de Decisiones
Taller: Elaboración del Cuadro Fáctico
Ejecución de las resoluciones
Taller de Cultura, Servicio y Transparencia

A continuación, se presenta la forma en cómo está estructurado el Programa en su fase práctica:

Práctica Profesional Tutelada (PPT)				
Ubicación física en despachos judiciales	**Elaboración de Proyectos**	**Encuentros Formativos**	**Proyecto Final de Graduación**	
Primer Despacho de I instancia (6 semanas)	Proyecto 1 (4 semanas)	Primer encuentro formativo 1 día	Simulación de un Caso Complejo	Elaboración de una Consulta Judicial de Constitucionalidad
Segundo Despacho de I instancia (6 semanas)	Proyecto 2 (6 semanas)	Segundo encuentro formativo 1 día		
Tercer Despacho (6 semanas)	Proyecto 3 (8 semanas)	Tercer encuentro formativo y cierre del FIAJ 2 días		
Cuarto Despacho de I instancia (5 semanas)	Proyecto 4 (4 semanas)			
Duración total: 24 semanas				

Por otra parte, de seguido se presenta la estimación del costo del personal que está involucrado directamente en el desarrollo del Programa, tanto de los jueces y juezas que componen el equipo de facilitadores y para los que el Consejo Superior aprueba permisos con goce de salario, como también el personal de planta de la Escuela Judicial destacado en este Programa:

Personal a Cargo del Programa			Tiempo Destinado al Programa	Cantidad de Meses	Costo Mensual	Costo Total
Cantidad	Clase de Puesto	Funciones en el Programa				
FACILITADORES						
1	Juez 4	Facilitador	3/5	12	3.111.251	37.335.010
4	Juezas 3	Facilitadoras	3/5	12	2.886.300	138.542.400
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
1	Gestor de Capacitación 2	Coordinación logística	100%	12	3.123.214	37.478.568
1	Asistente Administrativo 3	Apoyo logístico	1/3	12	420.814	5.049.764
PERSONAL DE APOYO						
1	Especialista en Métodos de Enseñanza (Profesional 2)	Asesoría metodológica	1/8	12	390.402	4.684.821
1	Coordinadora de Unidad 4 (Jefa del Área de Servicios Técnicos)	Soporte técnico audiovisual y facilitadora del Taller: Manejo de los Medios Tecnológicos de uso institucional	1/8	2	410.216	820.432
1	Profesional 2 (Filóloga)	Apoyo filológico y facilitadora del Taller: Comunicación oral y escrita en la función judicial	1/8	2	390.402	780.804
1	Jueza 4	Cofacilitadoras del Taller: Elaboración del Cuadro Fáctico y el módulo de Valoración de la Prueba	1/4	4	1.296.355	5.185.418
1	Jueza 5		1/4	4	1.448.299	5.793.194
		TOTAL				**235.670.410**

Fuente: Lic. Álvaro Barboza Escobar, Gestor de Capacitación Programa FIAJ.

En el caso de las labores de Filología, en el informe N° 323-PLA-MI-2019 referente al rediseño de procesos en la Escuela Judicial, la Dirección de Planificación recomienda asignarlas a la plaza de Coordina-

dor de Unidad 2, dado que en relación con la plaza de Profesional 2, se está recomendando solicitar a la Dirección de Gestión Humana la valoración del perfil para que asuma las funciones encomendadas en el Programa de Redes Internacionales dentro del Área Académica, de acuerdo con el perfil que se defina. Este informe será conocido por el Consejo Superior próximamente.

El personal de apoyo no está designado a tiempo completo con el Programa FIAJ, sino que es sólo una fracción de éste, siendo que se dedican de forma simultánea a otros programas de capacitación (Jueza 4 y Jueza 5) y a las funciones propias de sus cargos (Profesional 2, Jefatura del Área de Servicios Técnicos, Filóloga).

Adicionalmente, se brinda una ayuda económica a cada una de las personas participantes en el Programa y para estos fines todos los años en el presupuesto de la Escuela Judicial se incluye una línea por ¢192.000.000 que corresponde a una ayuda de ¢500.000 mensuales para capacitar un máximo de 32 personas por Promoción.

De acuerdo con la información presentada anteriormente, se tiene que el costo estimado de cada promoción del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) es de **¢427.670.410.**

- **Cobro a realizar a los participantes cuando incumplan con los términos del contrato**

- **Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ)**

Según lo establecido en las cláusulas vigésima segunda y vigésima tercera del contrato, cuando se produzca la terminación del mismo sin responsabilidad para el Estado, debido a que la persona aspirante incumpla con alguna de las obligaciones establecidas o por la pérdida del Programa, esta persona deberá reintegrar al Poder Judicial el importe total de la ayuda económica recibida, más el interés legal y la indexación de esas sumas. Añade, además que si dicho monto no fuera devuelto de forma voluntaria en el plazo de un mes posterior a la fecha en que se le requirió el pago, el Poder Judicial por medio del Área de Cobro Administrativo de la Dirección Jurídica, gestionará la devolución de las sumas entregadas y en caso de no pago, se presentará a sede judicial el respectivo proceso de cobro.

- **Formación para Aspirantes a Juez y Jueza de lo Contencioso Administrativo**

Al respecto en la cláusula novena de la propuesta de contrato, la cual ya cuenta con el visto bueno de la Dirección Jurídica, se estable lo siguiente: "*… Cualquier incumplimiento injustificado a lo estipulado en el contrato que se suscriba podrá considerarse como causal de resolución del convenio, previo debido proceso según lo establecido en la Ley General de Administración Pública sobre Procedimiento Administrativo Sancionatorio Disciplinario, con obligación de restituir las sumas que hubiere recibido el beneficiario de la institución debidamente indexadas y por los costos totales que el proceso formativo implica, según la determinación de ellos que haga la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial.*"

- **Observaciones Realizadas al Informe**

El borrador del informe fue enviado en consulta a la Escuela Judicial y se recibieron dos oficios en respuesta, el EJ-DIR-054-2019 suscrito por la Licda. Kattia Escalante Barboza, Gestora Coordinadora del

FIAJ y el EJ-ACAD-010-2019 enviado por la Licda. Francia León González, Gestora Coordinadora del Programa de Formación para Aspirantes a Juez y Jueza de lo Contencioso Administrativo.

Seguidamente se presenta una tabla donde se detallan cada una de las observaciones y el criterio o acción realizada por parte de la Dirección de Planificación

<table>
<tr><th colspan="2">OBSERVACIONES DE LA LICDA. KATTIA ESCALANTE BARBOZA</th></tr>
<tr><th>OBSERVACIÓN</th><th>RESULTADO</th></tr>
<tr><td>1. En el cuadro de características generales del FIAJ, variar la cantidad de participantes de 30 a 32, trasladar 1 Jueza 4 y 1 Jueza 5 de facilitadores a personal de apoyo, con lo que la cantidad de facilitadores pasa de 7 a 5 y la de personal de apoyo de 5 a 7. Adicionalmente incorporar la variable horas de capacitación 2392.</td><td>Aplicado</td></tr>
<tr><td>2. En el párrafo donde se explica cómo está compuesto el FIAJ, donde se menciona la Fase Profesional Tutelada, agregar lo siguiente: “(PPT) que se desarrolla en 3 Juzgados de Primera Instancia y 1 Juzgado de Segunda Instancia; esta fase práctica incluye la elaboración de 4 proyectos, 3 encuentros formativos”</td><td>Aplicado</td></tr>
<tr><td>3. Agregar la siguiente tabla que explica cómo está estructurado el Programa en su fase práctica
<table>
<tr><th colspan="5">Práctica Profesional Tutelada (PPT)</th></tr>
<tr><th>Ubicación física en despachos judiciales</th><th>Elaboración de Proyectos</th><th>Encuentros Formativos</th><th colspan="2">Proyecto Final de Graduación</th></tr>
<tr><td>Primer Despacho de I instancia (6 semanas)</td><td>Proyecto 1 (4 semanas)</td><td>Primer encuentro formativo 1 día</td><td>Simulación de un Caso Complejo</td><td>Elaboración de una Consulta Judicial de Constitucionalidad</td></tr>
<tr><td>Segundo Despacho de I instancia</td><td>Proyecto 2 (6 semanas)</td><td>Segundo encuentro formativo</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>
</td><td>Aplicado</td></tr>
</table>

(6 semanas)		1 día			
Tercer Despacho (6 semanas)	Proyecto 3 (8 semanas)	Tercer encuentro formativo y cierre del FIAJ 2 días			
Cuarto Despacho de I instancia (5 semanas)	Proyecto 4 (4 semanas)				
Duración total: 24 semanas					

4. En la tabla que resume la estimación del costo del personal que está involucrado directamente en el desarrollo del Programa, agregar para cada caso la columna "Funciones en el Programa" y "Tiempo destinado al Programa" y en base a esta última, recalcular el costo mensual y costo total para cada puesto. La información debe quedar de la siguiente forma:

Aplicado

Personal a cargo del Programa			**Tiempo destinado al programa**	**Cantidad de Meses**	**Costo mensual**	**Costo Total**
Cantidad	**Clase de puesto**	**Funciones en el programa**				
FACILITADORES DE PLANTA						
1	Juez 4	Facilitador	3/5	12		
4	Juezas 3	Facilitadoras	3/5	12		
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
1	Gestor de Capacitación 2	Coordinación logística	100%	12		
1	Asistente Administrativo 3	Apoyo logístico	⅓	12		

PERSONAL DE APOYO							
1	Especialista en métodos de enseñanza (Profesional 2)	Asesoría metodológica	⅛	12			
1	Coordinadora de Unidad 3 (Jefa del Área de Servicios Técnicos)	Soporte técnico audiovisual y facilitadora del Taller: Manejo de los Medios Tecnológicos de uso institucional	⅛	2			
1	Gestor de Capacitación 2 (Filóloga)	Apoyo filológico y facilitadora del Taller: Comunicación oral y escrita en la función judicial	⅛	2			
1	Jueza 4	Cofacilitadoras del Taller: Elaboración del Cuadro Fáctico y el módulo de Valoración de la Prueba	¼	4			
1	Jueza 5		¼	4			
TOTAL							

5. En el párrafo donde se cita el monto que anualmente se incluye en el presupuesto de la Escuela Judicial para las ayudas económicas a los participantes, modificar de ¢180.000.000 a ¢192.000.000 y de seguido donde se indica: *"para un promedio de 30 personas por Promoción"* modificar a *"para capacitar un máximo de 32 personas por Promoción"*.	Aplicado
6. Donde se menciona que el costo estimado de cada promoción del FIAJ es de ¢601.097.348, actualizar el dato de acuerdo a las modifica-	Aplicado

ciones planteadas en el punto 4.	
7. En la tabla final donde se comparan los costos totales y por participante de ambos Programas, actualizar las tres variables para el caso del FIAJ.	Aplicado
OBSERVACIONES DE LA LICDA. FRANCIA LEÓN GONZÁLEZ	
OBSERVACIÓN	**RESULTADO**
a. "… *hace falta el cuadro cualitativo comparativo que fue realizado en su momento y que me permito adjuntar, ya que podría dar una luz para visualizar los puntos comparables, lo que considero prudente para que sea considerado"*	Fue incorporado al final del informe
b. "… *lo cierto es que los costos de las etapas previas deberían ser señaladas o mencionadas en razón de lograr dimensionar ambos programas en el tiempo. Por ejemplo, se mencionan los meses que duraron en el diseño del Programa de lo Contencioso Administrativo, pero se omite el tiempo que en su momento duró el diseño del Programa FIAJ y lo que conllevó un proceso tan complejo como éste, lo cual evidenciaría lo complejo que puede ser el tratar de realizar un estudio comparativo de ambos procesos…"*	El Programa FIAJ tiene ya varios años de haber sido desarrollado, por lo que costear todas la etapas previas de diseño y planeación resultaría muy complejo.
c. "… *debería indicarse claramente que se está comparando la etapa de ejecución del FIAJ, con todas las etapas del proceso del Programa de Contencioso"*	Este punto fue aclarado en la parte introductoria del informe.
d. "… *En nombre de la objetividad de la comparación, no podría más que compararse aquellas etapas comparables, que en nuestro caso serían las etapas de ejecución de ambos programas, para conocer el costo real de mantenimiento de los mismos en el tiempo, o en su defecto el comparar todas las etapas en ambos programas, lo que claramente representaría un trabajo más acucioso pero se acercaría más a la realidad y a la objetividad de los datos arrojados"*	El proceso de costeo de los programas se realizó con la información aportada por las partes según la disponibilidad de la

	misma, para obtener una estimación general de cada programa, que sirva de referencia para toma de decisiones.
e. "*En la etapa 1 Distribución de ítems, las horas del Gestor 3 se reducen a acompañamientos en el proceso, que fueron cuantificados en aproximadamente unos 3 días (24 horas), ya que el mayor trabajo lo realizan la persona especialista y la persona especialista en métodos. Por lo que se recomendaría considerar el adecuar dicho costo".*	Aplicado
f. "*En la etapa 3, si bien existe un acompañamiento de la persona Gestora 3, lo cierto es que el número de horas no es equivalente al de la persona especialista, debido a que no se separa de sus actividades ordinarias, sino por el contrario ésta es una actividad ordinaria de su trabajo, tal y como lo manifesté en su momento. Por lo cual la estimación de 80 días supera en demasía la realidad, la cual puede acercarse a un día por semana de especialista, por lo que correspondería aproximadamente a 16 horas".*	Aplicado
g. "*Respecto a la etapa de ejecución, dónde se estiman los costos en la eventualidad de que el Colegio de Abogadas y Abogados de Costa Rica no preste las instalaciones, considero que se realizan estimaciones que no corresponderían, ya que la opción sería trasladar la ejecución del Programa de Contencioso a las Instalaciones de la Escuela Judicial, ya que es la sede alterna al Colegio, y por tanto debería estimarse de igual forma que se realiza para el FIAJ, "Costo de instalaciones: no se estiman al ser propias", y por tanto es un rubro que no es procedente. De igual forma, a ninguna persona participante se le ofrece refrigerio, por lo cual es un costo estimado que no debería existir".*	Aplicado
h. "*Por último, para ser consistentes con un proceso comparativo, en cuanto al Programa FIAJ, se omitieron los costos de las reuniones ordinarias que realiza el equipo de trabajo, así como los costos de la elaboración, aplicación y revisión de las pruebas de ingreso que se realizan cada año, tampoco los costos de la práctica tutelada que se realiza fuera de las instalaciones y los rubros a ella asociados (Viáticos, Transporte, personal apoyo)".*	Las observaciones al FIAJ fueron realizadas por la Licda. Kattia Escalante Barboza y sobre este particular ella no indicó tener observaciones.

i. Igualmente, existe un dato que puede prestarse para confusión, ya que, si bien se indica que la duración es de 1 año, se señalan 24 semanas, lo cual genera una inconsistencia importante que puede prestarse para confusión.	Modificado

A modo de conclusión se tiene que, si se compara el costo total estimado de realización de cada uno de los Programas, versus la cantidad promedio de participantes que se espera para cada promoción o convocatoria, el costo promedio por persona capacitada es el siguiente:

Programa de Formación	**Costo Total Estimado**	**Cantidad promedio de Participantes**	**Costo Promedio por Participante**
Formación para Aspirantes a Juez y Jueza de lo Contencioso Administrativo	¢39.966.691	20	¢1.998.335
Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura	¢ 427.670.410	32	¢ 13.364.700

Es oportuno reiterar que en el caso del Programa Contencioso se identificaron y costearon todas las etapas que con lleva el diseño, actualización y ejecución, mientras que en el caso del FIAJ, el análisis se enfocó en el costo de su etapa de ejecución, al no disponerse de la información correspondiente a otras etapas iniciales.

Finalmente, se adjunta un cuadro preparado por la Escuela Judicial donde se comparan diferentes aspectos cualitativos de ambos Programas, el cual fue facilitado por la Licda. Francia León González.

-0-

SE ACUERDA: **1.)** Enviar nuevamente al M. Sc. Erick Antonio Mora Leiva, jefe de Proceso Planificación y Evaluación de la Dirección de Planificación, el oficio n.º 1143-PLA-PP-2019 del 08 de julio de 2019, relacionado con el "*Programa de Formación para Aspirantes a Juez y Jueza de lo Contencioso Administrativo*", para que se proceda a su comunicación respectivo al Consejo Superior de Poder Judicial. **2)** Asimismo, informar al Consejo Superior que todas las personas que realizaron el examen de ingreso para participar en el "*Programa de Formación para Aspirantes a Juez y Jueza de lo Contencioso Administrativo"*, están en acuerdo en llevar dicho Programa, en caso de ser ofertada. **ACUERDO FIRME.**

-0-

ARTÍCULO VII

Ante la no asignación de recursos extraordinarios para la atención de la capacitación vinculada a la entrada en vigencia de las distintas reformas promulgadas por el Poder Legislativo, en la sesión anterior del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, se recibió al M. Sc. Gustavo Céspedes Chinchilla, gestor de Capacitación de la Escuela Judicial a quien el Consejo Directivo de la Escuela le solicitó la presentación de un primer informe sobre las actividades de formación a los que se deberá dar una atención especial, tales como las reformas de Ley: Crimen Organizado, Familia y Agrario, entre otras capacitaciones, ese estudio se basó en consultas realizadas al Director del Despacho de la Presidencia de la Corte, Dirección de Planificación entre otras personas, a fin de conocer sobre el panorama institucional.

Ese estudio buscó brindar insumos al Consejo Directivo para la posible posible redistribución de recursos a partir de una priorización necesaria de realizar, en atención a la no asignación de recursos extraordinarios y a la insuficiencia de los recursos ordinarios de la Escuela Judicial, para la atención de las necesidades de capacitación con carácter de emergentes y urgentes.

Al respecto, el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en la sesión ordinaria nº. 012-2019, del 21 de junio del 2019, ARTÍCULO II, dispuso lo siguiente:

> ***SE ACUERDA:***
> ***1.)*** *Se designa a la M. Sc. Daisy Quesada Guerrero y a la M. Sc. Marisol Barboza Rodríguez, metodólogas de la Escuela Judicial para la elaboración de un instrumento, el que será utilizado para la recopilación de información mediante las Comisiones Jurisdiccionales, a fin de poder precisar las prioridades de capacitación actuales de la Institución, el que servirá de apoyo técnico al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, para toma de decisión. El instrumento propuesto, deberá ser presentado al Consejo Directivo a la brevedad posible, para su aval.*
> ***2.)*** *Por otra parte, se designa al M. Sc. Gustavo Céspedes Chinchilla y a la Licda. Rebeca Guardia, gestores de capacitación de la Escuela Judicial, para la aplicación del citado instrumento, así como la rendición del informe correspondiente, el que será analizado por este Consejo Directivo en una próxima sesión, para con apoyo en esta información técnica y presupuestaria, pueda definir en primer lugar las prioridades de capacitación extraordinarias Institucionales que podrían ser atendidas. Por otra parte, la recomendación a la Corte Plena de alguno de los escenarios anteriormente expuesto, el que tendría que implementarse de manera temporal, para la atención de algunas de las capacitaciones de carácter prioritario. Dado lo anterior, la Licda. Eimy Solano Castro, administradora de la Escuela Judicial, así como en la Dirección de la Escuela Judicial, contribuirán en este proceso.*
> ***3.)*** *En las consideraciones, se deberá tener presente la reciente aprobación de la "Ley de la Responsabilidad de las Personas Jurídicas sobre Cohechos Domésticos, Soborno Transnacional y otros Delitos.* ***ACUERDO FIRME.***

Por lo anterior, el Lic. Gustavo Céspedes Chinchilla y la Licda. Rebeca Guarda Morales, gestores de Capacitación de la Escuela Judicial, conforme a lo solicitado por el Consejo Directivo, proceden a la rendición de un segundo informe, basado en un estudio de campo a partir de consultas realizadas a las distintas Comisiones y Subcomisiones del Poder Judicial, vinculadas a los temas que han sufrido reformas legales o hayan surgido de lineamientos de organismos internacionales de obligatorio cumplimiento, el cual busca dar las bases para definir la reasignación de recursos ordinarios de la Escuela Judicial, para responder a las necesidades emergentes y sostenibilidad a procesos de reformas procesales ya implementadas, pero de reciente data. A continuación se detalla el referido informe:

“Segunda propuesta sobre la reorientación de labor de la Escuela Judicial durante el II Semestre de 2019 y el año 2020.

Licda. Rebeca Guardia Morales
M.Sc. Gustavo Céspedes Chinchilla

I. Antecedentes:

A partir del acuerdo tomado por el **CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL**, en la sesión ordinaria nº. **012-2019**, del 21 **de junio del 2019**, artículo II, referente a la necesidad de realizar un estudio que permita priorizar los temas de urgente atención institucional en materia de capacitación, se procedió a realizar un proceso de consulta a Comisiones Jurisdiccionales, generalmente en la figura del Magistrado o la Magistrada coordinadora, o bien a aquellas personas designadas para tal efecto.

La consulta realizada se hizo por medio de entrevista personal, planteando el panorama institucional existente relativo a reformas procesales y aprobación de leyes de gran impacto en la labor jurisdiccional, que requieren de una urgente capacitación; y para las cuáles no se cuenta con recursos extraordinarios.
Se entrevistó a las siguientes personas:

Comisión de la jurisdicción Penal:
a. Mag. Patricia Solano
b. Lic. Carlos Jimenez

Comisión de la Jurisdicción Civil
a. Mag. William Molinari
b. Lic. Cristian Quesada

Comisión de la Jurisdicción Laboral
a. Mag. Jorge Olaso
b. Mag. Porfirio Sánchez

Comisión de Justicia Restaurativa
a. Mag. Rafael Segura
b. Lic. Michelle Mayorga Aguero
c. Lic. Jorge Mario González

Presidencia de la Corte
a. Mag. Fernando Cruz
b. Lic. Roger Mata

Subcomisión de Delincuencia Organizada
a. Mag. Sandra Zúñiga

Comisión de la Jurisdicción de Familia
a. Mag. Julia Varela
b. Licda. Yerma Campos
c. Lic. Cristian Martínez

Oficina de cumplimiento (ente rector de lucha anticorrupción)
a. Licda. Kennia Alvarado

Subcomisión de Acceso a la Justicia de Pueblos indígenas
a. Mag. Jorge Olaso
b. Licda. Damaris Vargas

Comisión de la Jurisdicción Agraria

Mediante acuerdo I de la sesión 05-2019, realizada el 26 de junio de 2019 de la Comisión de la Jurisdicción Agraria, se acordó en lo que interesa, lo siguiente: "… ***2)*** *Conformar un equipo de trabajo para la formulación de una propuesta de capacitación para la implementación del Código Procesal Agrario dirigida a las personas servidoras judiciales agrarias, integrada de la siguiente manera: a) las juezas Ruth Alpízar Rodríguez del Juzgado Agrario de Liberia y Tatiana Rodríguez Herrera del Juzgado Agrario de San Ramón, por parte del Consejo Nacional de la Jurisdicción Agraria; b) los jueces del Tribunal Agrario Antonio Darcia Carranza y Carlos Picado Vargas, por la Comisión de la Jurisdicción Agraria y Ambiental; así como, la jueza del Tribunal Agrario Damaris Vargas Vásquez y el defensor público agrario Frank Álvarez Hernández, Coordinadores del Proyecto de Implementación de la Reforma Procesal Agraria..."*. A la sesión de trabajo, realizada el día 19 de julio de 2019, no pudo estar presente la Licda. Damaris Vargas, pues se encontraba atendiendo funciones propias de su cargo fuera de país, con autorización del Consejo Superior.

II. Temas de urgente atención detectados (según criterio de las personas entrevistadas):

A partir de las entrevistas realizadas, según el sector jurisdiccional consultado, se pudo identificar una serie de temas que se consideran de urgente atención, según los parámetros señalados inicialmente, a saber:

A.- MATERIA PENAL

<u>1.- Crimen Organizado</u>

-Valoración de la prueba indiciaria.

-Delitos financieros; delitos de legitimación de capitales; delitos en comercio electrónico

*-Normativa
*-Aspectos criminalísticos y de investigación
*-Valoración de la oportunidad para ordenar el levantamiento del secreto bancario, el allanamiento y otros actos de investigación.

-Delito de trata de personas

*-Normativa
*-Aspectos criminológicos
*-Aspectos criminalísticos
*-Aspectos normativos
*-Oportunidad de los actos de investigación.
*-Valoración de las solicitudes de allanamiento

-Legitimación de capitales normativa penal y procesal

-Intervención telefónica: autorización en estadios primarios de la investigación cuando se trate de delitos complejos y de crimen organizado

*-Valoración del momento y la pertinencia (aspectos a considerar).
*-Solicitud de intervención telefónica por cambio de número telefónico cuando ya existe autorización judicial previa para la intervención.
*-Oportunidad de la resolución judicial

-Anticipo jurisdiccional de prueba:

*-Su **procedencia** o no
*-Valoración de la pertinencia ante **testigos amenazados**
*-Valoración de la pertinencia con **testigos vulnerables** (menores de edad; delitos sexuales; crimen organizado)

-Protección de víctimas y testigos
*-Protección de los datos de los testigos

-Manejo de audiencias con multiplicidad de intervinientes.

-Ciberdelincuencia

2.- Acción civil resarcitoria

3.- Responsabilidad penal de las personas jurídicas

4.- Procedimiento en el proceso de flagrancia

5.- Teoría del delito [***zonas especial necesidad***]

6.- Aspectos procesal penales (en general) (Código Procesal Penal)[***zonas especial necesidad***]

7.- Actos probatorios [***zonas especial necesidad***]

8.- Fundamentación de las sentencias [***zonas especial necesidad***]

9.- Acción civil resarcitoria [***zonas especial necesidad***]

10.- Informática forense
-Principios y procedimientos de informática forense
-Apertura de evidencias informáticas

11.- Valoración jurisdiccional de la intervención policial y del fiscal en los casos del ingreso con consentimiento

12.- Imposición de penas alternativas
-Valoración.
-Monitoreo electrónico
*-Necesidad de claridad
-Intervención jurisdiccional
-Incumplimiento
-Consecuencias previstas en la ley

13.-Imposición de medidas cautelares
-Valoración.
-Monitoreo electrónico
*-Necesidad de claridad
-Intervención jurisdiccional,
-Incumplimiento.
-Consecuencias previstas en la ley

14.- Ley de Bienestar Animal

B.- MATERIA CIVIL

1.- Derecho Sucesorio

2.- Garantías Mobiliarias

3.- Responsabilidad Civil

4.- Reforzamiento a reforma procesal

C.- MATERIA LABORAL

1.- Medidas Cautelares

2.- Plazos y su manejo

3.- Manejo de audiencia, recepción y valoración de prueba en la misma.

4.- Dictado de la sentencia bajo la metodología TEMIS

5.- Derecho Colectivo

6.- Nulidades (jueces segunda instancia)

D.- MATERIA DE FAMILIA

1.- Régimen Patrimonial del Matrimonio

2.- Procesos de salvaguarda; Procedimiento y Derecho sustantivo

3.- Teoría probatoria en el Derecho Procesal de Familia

4.- Redacción de Sentencias

5.- Pruebas periciales de Psicología y Trabajo Social

6.- Violencia Doméstica y protecciones de Niñez y Adolescencia

E.- MATERIA AGRARIA

Pre vigencia de reforma

1.-Visión, misión y principios procesales de la Reforma Procesal Agraria

2.- Audiencias Orales

3.- Procesos de Cobro

4.- Procesos Sucesorios

5.- Competencia en materia agraria

6.- Actos de parte (solo para defensores)

6.- Actuaciones y resoluciones judiciales (solo jueces)

Post vigencia de reforma

1.- Actos administrativos en el proceso agrario

2.- Medidas Cautelares

3.- Actividad Impugnaticia

4.- Normas especiales Ambiental y personas en estado de vulnerabilidad

5.- Medios Probatorios

6.- Aspectos Especiales en el Proceso Sumario (derribo, suspensión, competencia desleal, Propiedad intelectual)

7.- Ejecucción de sentencias

8.- Saneamiento procesal

9.- Administración por intervención Judicial

10.- Titulos valores

11.- Derechos reales de garantía (Fideicomisos de garantía, hipotecas, cédulas hipotecarias, prenda, garantías mobiliarias)

12.- Propiedad intelectual

13.- Daño ambiental

14.- Propiedad indígena y peritajes culturales

15.- Propiedad colectiva (condominio y dominio compartido)

16.- Derechos del consumidor y competencia desleal

17.- Presupuestos de las acciones procesales

F.- MATERIA JUSTICIA RESTAURATIVA

1.- Programa de Justicia Restaurativa

2.- Justicia Juvenil Restaurativa en fase de ejecución

3.- Papel de la red de apoyo para personas ofensoras juveniles

4.- Preparación de entrevistas en los procesos de justicia restaurativa

5.- Formación a formadores de justicia restaurativa

G.- MATERIA ANTICORRUPCIÓN INSTITUCIONAL

1.- Regulación relativa a gestión de conflictos de interés en el Poder Judicial

-Que es un conflicto de intereses
-Tipos de conflictos de intereses
-Implementación de procesos enfocados a prevención de corrupción
-Prohibiciones por incompatibilidades

H.- MATERIA ACCESO A LA JUSTICIA DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Al momento de finalizar el presente informe, no fué posible para la subcomisión hacernos llegar los temas de urgente atención.

I.- TEMAS VARIOS

1.- Comportamiento ético.

2.- Función Social de la persona juzgadora en el marco del papel del Poder Judicial.

III.- Recursos necesarios para atender esas necesidades:

La atención de las diferentes necesidades de capacitación, requieren ineludiblemente recursos humanos ya sean de planta o bien personas expertas externas a la Escuela Judicial que colaboren en los procesos de diseño y ejecución de las actividades.

A saber:

16. Personas especialistas en contenido
17. Personas especialistas en métodos de enseñanza
18. Personas Gestoras de Capacitación
19. Personas asistentes administrativas.
20. Personal del AST.

Adicionalmente, se requiere recursos presupuestarios para:

- Transporte, hospedaje y alimentación
- Sustituciones de personas participantes.

IV.- Situación actual de los recursos humanos y presupuestarios de la Escuela Judicial

Actualmente, la totalidad de los recursos humanos de la Escuela Judicial se encuentran asignados a la ejecución del Plan Ordinario aprobado para 2019. A saber:

6 personas Gestoras de Capacitación (se debe adicionar una persona gestora proveniente de la Unidad de Capacitación del OIJ)

2 personas Especialistas en métodos de enseñanza
5 personas técnicas judiciales

En este punto resulta de suma importancia realizar una clara identificación de los recursos presupuestarios con los que se cuenta en la Escuela Judicial de manera ordinaria según el tipo de destino durante 2019:

-Presupuesto Escuela Judicial (excluyendo presupuesto Unidad de Capacitación OIJ): **498,521,842**

A. Mantenimiento, compra de equipos y otros: **200,868,196**

B. Partidas que influyen en capacitación: **297,653,646**

Subpartidas que se utilizan en la ejecución
de las actividades de capacitación: **237,487,486**

b1. Transporte dentro del país: **5,538,660**

b2. Viáticos: **51,948,826**

b3. Ayuda económica FIAJ: **180,000,000**

-Presupuesto para suplencias de personas facilitadoras (aparte de presupuesto de EJ): **356,848,301**

A la fecha los montos con que se disponen para la ejecución de actividades de capacitación son los siguientes:
Transporte dentro del país: **1,500,000**
Viáticos: **25,000,000**

Ahora bien, se deben considerar las personas especialistas en contenido que se presupuestan anualmente para docencia en la Escuela Judicial (96 meses de permiso) lo que equivaldría a 8 personas juzgadoras durante un año.

A la fecha 5 de esas personas se encuentran desempeñándose -principalmente- en el FIAJ, 2 asumen labores docentes del Subprograma de Nivelación General Básica, en el Subprograma de Especialización Penal así como en otras labores asignadas por la Dirección de la Escuela Judicial.

Estas 7 personas cuentan con permiso aprobado con goce de salario y derecho a sustitución desde enero hasta diciembre de 2019.

Estas 7 personas son especialistas de las siguientes áreas jurisdiccionales:

7. 3 Área Penal (Mercedes Muñoz, Francini Quesada Raymond Porter)
8. 1 Área Civil (Karol Solano)
9. 1 Área Laboral (Maureen Jiménez)
10. 1 R.A.C. (Julieta Barboza)
11. 1 Área Contenciosa Administrativa (Godelieve López)

El resto de los meses de permiso docente, son distribuidos entre las diferentes actividades programadas de manera ordinaria, a la fecha el monto no comprometido, gastado o previsto para suplencias de personas facilitadoras, que atenderán actividades de capacitación: **2,347,100**

En resumen, la distribución por concepto de suplencias de personas facilitadoras, a la fecha, está distribuido de la siguiente manera:

Programa de Formación Inicial de personas Aspirantes a la Judicatura	191,524,204
Subprograma de Nivelación General Básica, Especialización Penal y otras actividades	82,861,958
Otros proyectos planificados (Programas de Actualización y Especialización)	80,115,039
Monto no comprometido	2,347,100
Total	356,848,301

Los recursos presupuestarios dirigidos a las suplencias de las personas participantes, no provienen del presupuesto de la Escuela Judicial, si no, del presupuesto de salarios del Poder Judicial, por cuanto se encuentran condicionados a las políticas de sustituciones que dicte el Consejo Superior y el presupuesto existente. Lo cuál hace que no sea un factor controlable por la Escuela Judicial.

V.- Posibilidad de abordar las necesidades extraordinarias de capacitación con el panorama actual.

En la actualidad, la Escuela Judicial, no cuenta con los recursos humanos ni presupuestarios para abordar las necesidades de capacitación enunciadas en el **punto II** del presente documento, por cuanto la totalidad de sus recursos se encuentran comprometidos para la ejecución del Plan Ordinario de Capacitación.

Se destaca que los recursos que generan mas preocupación son los referentes a las personas docentes.

En diferentes informes de la Dirección de Planificación (vgr. Reforma Procesal Agraria y Jurisdicción Especializada de Crimen Organizado) aprobados por Consejo Superior, así como en reuniones sostenidas con autoridades superiores del Poder Judicial, se ha dejado claro que la situación presupuestaria del presente año y fundamentalmente del trienio comprendido entre 2020 y 2022, no resultan alentadores en cuanto a recursos extraordinarios se refiere. Y se le solicita a la Escuela Judicial hacer frente a las necesidades emergentes con los recursos ordinarios con los que se cuenta.

En virtud de ello, resulta indispensable realizar un replanteamiento del aprovechamiento de esos recursos y priorizar de manera eficiente y eficaz su utilización.

VI.- Escenario de redireccionamiento de los recursos.

Como parte de las diferentes medidas posibles para poder hacer frente a las necesidades de capacitación emergentes y/o impostergables, y de conformidad con las conversaciones y análisis mantenidos con la señora Directora y el señor Subdirector de la Escuela Judicial, se proponen las siguientes:

5. Regreso a sus puestos en propiedad, de 2 personas facilitadoras del FIAJ, a partir del 01 de noviembre de 2019, (se mantendrían 2 personas facilitadoras para la especialziación FIAJ-Contencioso [*Godelieve López y otra persona a designar*], durante la ejecución de la misma; 1 persona facilitadora hasta diciembre de 2019 en la elaboración de un manual y la ejecución de ciertas actividades [*Raymond Porter*] y 1 persona facilitadora que rediseñará el Programa de Técnicos Judiciales en materia Laboral [*Maureen Jiménez*])

6. Regreso a sus puestos en propiedad, de las personas facilitadoras de materia penal que brindan soporte al Programa de Especialización Penal y al Subprograma de Nivelación General Básica, a partir del 01 de octubre de 2019.

7. No tramitación de los permisos de personas facilitadoras que se encontraban previstos para 2019 y no se han ejecutado.

8. Suspensión de la ejecución del Subprograma de Nivelación General Básica.

9. Suspensión de actividades académicas ordinarias, no iniciadas al 01 de setiembre de 2019, que requieran de permisos de personas facilitadoras y de acompañamiento metodológico. Esta definición deberá realizarla el área académica en conjunto con la Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial.

10. Elaboración del Plan de trabajo 2020 de la Escuela Judicial, considerando únicamente aquellas actividades que brinden respuesta a las urgencias de capacitación que determine el Consejo Directivo, a partir del presente informe, así como aquellos compromisos adquiridos por la Institución a nivel nacional e internacional.

11. Inicio del FIAJ en octubre de 2020. Para la ejecución de este Programa deberán considerarse 4 personas facilitadoras que ingresarán en setiembre de 2020. Estas 4 personas realizarán de enero a agosto de 2020, un proceso de inducción a distancia que será diseñado por la Escuela Judicial, para asegurar la calidad del Programa.

VII.- Panorama con ajustes realizados.

De poder realizarse los ajustes propuestos, se podría contar con el siguiente panorama presupuestario para efectos de sustitución de personas docentes:

2019

Monto ejecutado	267,039,925
Temas Prioritarios (disponible)	89,808,376
Total	356,848,301

2020

Programa de Formación Inicial de personas Aspirantes a la Judicatura	82,9666,666
Temas Prioritarios (disponible)	267,778,180
Total	350,744,846

“

-0-

Una vez rendido el informe se procede a la discusión del mismo:

- A partir de las temáticas identificadas se hace ver la necesidad de realizar un nuevo diagnóstico en materia penal a fin de actualizar el Programa de Especialización.
- Que dados los temas identificados para atender por medio de la capacitación que brinda la Escuela, se evidencia que existen deficiencias en el proceso de selección de las personas juzgadoras.
- En el área civil el magistrado William Molinari, presidente del Consejo Directivo y coordinador de la Comisión de la Jurisdicción Civil, indica que en el caso de esa jurisdicción y a fin de los recursos se destinen a la atención de otras reformas emergentes, sólo se contemple el tema de “Derecho Sucesorio” y dejar para otro momento los otras dos prioridades identificadas “Garantías Mobliarias” y “Responsabilidad Civil”.
- Por su parte doña Shirley Víquez, jueza del Tribunal de Familia, manifestó que los temas identificados como prioritarios en familia responden a necesidades muy urgentes, previo a la eventual entrada de la reforma procesal.
- En los temas relacionados con la materia agraria se toma la decisión de trabajar con la priorización realizada por el Subcomité de Capacitación de la Comisión Agraria.
- En cuanto al tema de anticorrupción se discute sobre la posibilidad de trabajar con algunos módulos que fueron desarrollados por el Departamento de Gestión Humana, con el apoyo del National

Center for State Courts, sobre este punto, doña Waiman Hin va a valorar con la Unidad de Capacitación de Gestión Humana lo ya existente.

- En el tema de Justicia Restaurativa y al contar ellos con el apoyo de la cooperación internacional, se valoró brindar el apoyo de la Escuela para sus proyectos e implementación de la capacitación.

- Valorar la inclusión de los temas de redes sociales en la capacitación de conflictos de interés.

- Se discutió el posible desarrollo de la Especialización en Derecho Indígena que se impartió a través del convenio existente con la Universidad de Costa Rica, dado lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley y la incorporación a esta capacitación de personas fiscales y defensoras, a fin de aprovechar los recursos.

-0-

Luego de la anterior deliberación, se dispone lo siguiente:

SE ACUERDA:

9. El Consejo Directivo de la Escuela Judicial en atención a las limitaciones presupuestarias para recursos extraordinarios, así como al cero crecimiento en plazas, en atención a las necesidades urgentes de capacitación por mandato legal, tales como la entrada en vigor de reformas en distintas materias y a una valoración de riesgos, se acoge la ***"Segunda propuesta sobre la reorientación de labor de la Escuela Judicial, durante el II Semestre de 2019 y el año 2020"***, detallado anteriormente. Por lo tanto, a partir de los recursos liberados según la nueva propuesta de capacitación, se solicita a la Dirección de la Escuela Judicial la elaboración del nuevo Plan de Capacitación de la Escuela Judicial a ejecutarse para lo que resta del año 2019 (agosto a diciembre), el que deberá ser presentado a la aprobación de este Consejo Directivo en su próxima sesión, plan de priorización que será comunicado al Consejo Superior del Poder Judicial y a la Corte Plena, Corte Suprema de Justicia para su información.
10. Que en lo referente al recurso presupuestario por c**25.000.000.00** (veinticinco millones de colones 00/100), para la contratación de capacitación a través del Programa de Formación Continua en la Universidad de Costa Rica, en el año 2020 este recurso será destinado a la contratación de cursos especializados en la materia de "***Pueblos Indígenas***". No obstante, a lo anterior, preocupa a este Consejo Directivo y en especial a la Defensa Pública, que aún esta pendiente la remisión por parte de la Comisión Indígena, de la plantilla a la Escuela Judicial sobre las prioridades de capacitación en la materia de Pueblos Indígenas. Por otra parte, se deja constancia de lo externado por la M. Sc. Diana Montero Montero, directora a.i. de la Defensa Pública, en el sentido de que este órgano requerirá de mucho apoyo de las distintas instancias, puesto nunca habían tenido a su cargo la aplicación en la materia Indígena.
11. En referencia a la capacitación en la Materia Agraria, la Escuela Judicial trabajara con base en las actividades formativas señaladas por acuerdo del Subcomité de Capacitación de la Comisión Agraria.
12. Que en referencia con los "Convenios de Cooperación" que se suscriben con el Poder Judicial, el Consejo Directivo de la Escuela Judicial manifiesta la preocupación en respecto a los compromisos para la Institución, versus las oportunidades y el beneficio en temas de capacitación. De modo que, se considera importante el criterio de la Escuela Judicial en este aspecto, de previo a la suscripción de los mismos.
13. Solicitar Consejo Superior del Poder Judicial, que se conceda audiencia a la Escuela Judicial y a las Unidades de Capacitación para cualquier consulta o aclaración, en lo relativo a la nueva pro-

yección de los Planes de Capacitación año 2020, de la Escuela y de las Unidades de Capacitación. **ACUERDO FIRME.**

-0-

Se levanta la presente a las catorce horas con cuarenta y cinco minutos.

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

Licda. Ileana Guillén Rodríguez
Directora de la Escuela Judicial