

ACTA n.º 024-2020

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL, San Joaquín de Flores Heredia, a las ocho horas con treinta minutos, del 15 de diciembre del año dos mil veinte, se inicia la presente sesión ordinaria mediante Microsoft Teams, con la participación del Mag. Julia Varela Araya, presidenta a.í.; la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.i. de la Escuela Judicial; el M. Sc. Luis Humberto Oviedo Villalobos, en representación del Ministerio Público; la Licda. Damaris Cruz Obregón, en representación de la Defensa Pública; el M.Sc. Gerald Campos Valverde, subdirector general de O.I.J. el Dr. Juan Carlos Segura Solís, juez del Tribunal de Trabajo, II Circuito Judicial; la M.Sc. Waiman Hin Herrera, en representación de la Dirección de Gestión Humana; la M. Sc. Shirley Víquez Vargas, jueza de Familia y la señora Aida Cristina Sinclair Myers, secretaria de la Escuela Judicial.

Convocada: la M. Sc. Marisol Barboza Rodríguez, metodóloga de la Escuela Judicial, para la exposición del punto 2, de la agenda.

-0-

AGENDA

- 1. Solicitud de la presentación al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, de los informes de labores del año 2020, de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación; fecha remisión al viernes 15 de enero del 2021.**
- 2. En referencia al acuerdo tomado por el CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL, en la sesión ordinaria n.º. 023-2019, del 03 de diciembre del 2019, ARTÍCULO V, que dice:**

[...]

SE ACUERDA:

- I.** Que en referencia al oficio n.º.10959-19 del 23 de octubre de 2019, de la Secretaria de la Corte, en donde se comunica el acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión n.º 41-19 del 30 de setiembre del 2019, “ARTÍCULO XX, en el que se dispone... “2) *Tener por hechas las manifestaciones del Magistrado Molinari, y previamente a resolver lo que corresponda, solicitar al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, analice las recomendaciones del citado informe, que atañen propiamente a ese Consejo, y remita a esta Corte el criterio correspondiente.*” Al respecto, el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, avala el anterior plan denominado “**DESCRIPCIÓN DE CADA UNA DE LAS FASES DE CONSTRUCCIÓN DE LA PROPUESTA**” y su “**CRONOGRAMA DE TRABAJO**”. Asimismo, la propuesta de “**Acta de Constitución: Proyecto Fortalecimiento de la capacitación mediante la modernización normativa de la Escuela Judicial, para el estudio y propuesta con respecto a las funciones del Consejo Directivo de la Escuela Judicial**”.

2. Que a partir de esta idea, este Consejo Directivo toma la decisión de que bajo la metodología de gestión de proyectos, se inicie con el proceso para el replanteamiento de toda la normativa relacionada a la capacitación, tanto de la Escuela Judicial, así como de las Unidades de Capacitación.

[...]

Al respecto, se somete a la consideración del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en siguiente avance:

“Proyecto Fortalecimiento de la capacitación mediante la modernización normativa de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación:

Equipo de trabajo

Karla Alpízar Mora, Unidad de Capacitación para el OIJ; Luis Humberto Villalobos Oviedo, Unidad de Capacitación y Supervisión del M.P; Milagros Sánchez Araya, Unidad de Capacitación de la Defensa Pública; Yamileth Jiménez Luna, Unidad de Capacitación de Gestión Humana; Marisol Barboza Rodríguez, Escuela Judicial.

<i>Tema</i>	<i>Página</i>
<input type="checkbox"/> <i>Presentación</i>	3
<input type="checkbox"/> <i>Fases y productos</i>	4
<input type="checkbox"/> <i>Fase 3</i>	7
<input type="checkbox"/> <i>Informe proceso de generación de las necesidades de capacitación</i>	8
1. <i>Antecedentes</i>	9
2. <i>Propósito</i>	10
3. <i>Metodología</i>	11
4. <i>Alcances y limitaciones</i>	12
5. <i>Resultados obtenidos</i>	13
6. <i>Conclusiones</i>	19
7. <i>Anexo</i>	20
<input type="checkbox"/> <i>Propuesta sobre el enfoque pedagógico</i>	22
<input type="checkbox"/> <i>Fase 4</i>	24
1. <i>Sobre el DUA</i>	25
2. <i>Diagnóstico Necesidades de Capacitación</i>	27
3. <i>Propuesta sobre Políticas de Certificación</i>	35
4. <i>Reglas para el otorgamiento de certificados</i>	43
<input type="checkbox"/> <i>Propuesta para evaluar niveles de desarrollo de competencias</i>	46
<input type="checkbox"/> <i>Bitácoras de trabajo</i>	49
1. <i>Bitácora de coordinación</i>	50
2. <i>Bitácora Fase 3</i>	52
3. <i>Bitácora Fase 4</i>	54

Noviembre, 2020

Presentación.

El Proyecto para el fortalecimiento de la capacitación mediante la modernización normativa de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación, se origina del objetivo general de la Ley de Creación de la Escuela Judicial, que indica “Desarrollar programas de capacitación especializada dirigida a los servidores judiciales, que permitan fortalecer de manera integral sus conocimientos y aptitudes para el adecuado desempeño de sus funciones, contribuyendo con ello a una administración de justicia pronta y cumplida.”, mandato que se enriquecerá con una revisión exhaustiva de la Ley de Creación de la Escuela Judicial para que se ajuste a la actualidad en cuanto a procesos de capacitación así como de la función del Consejo Directivo, que la hace efectiva. En este sentido es importante tomar en cuenta que la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación conforman el órgano del Poder Judicial, que tendrá a su cargo la formación y capacitación de las personas servidoras judiciales, razón por la cual es trascendental la revisión tanto de su conformación, normativa como desempeño. Para ello se establecieron una serie de fases para su desarrollo, las cuales se muestran en el esquema” ... (Se adjunta el documento completo).

3. Solicitud la Licda. Damaris Cruz Obregón, encargada a.í. de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública, para incorporar al Plan de Capacitación 2021 de la Defensa, las siguientes actividades formativas:

“1.Principales implicaciones del Código Procesal de Familia

Grupo 1: 11 al 14 de enero 2021

Grupo 2: 18 al 21 de enero de 2021

Grupo 3: 25 al 28 de enero de 2021

2. Capacitación en visitas de vigilancia y de monitoreo: Monitoreo de Centros Penales. Estrategias para visita y vigilancia de centros de detención y Herramientas en el marco del Sistema Universal e Interamericano de Derechos Humanos para la tutela de Derechos humanos de personas en espacios de detención.

Fechas: 11, 18 y 25 de febrero de 2021

3.Abordaje a las personas usuarias y sus familiares en la comunicación asertiva de resoluciones judiciales.

Fecha: 10 de marzo de 2021. “

-0-

ARTICULO I

Solicitud de la presentación al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, de los informes de labores del año 2020, de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación; fecha remisión al viernes 15 de enero del 2021.

-0-

SE ACUERDA: Comunicar a las Unidades de Capacitación del Ministerio Público, de la Defensa Pública, de la Dirección de Gestión Humana, del Organismo de Investigación Judicial y la Escuela Judicial, que deberán remitir al viernes 15 de enero del año del 2020, sus respectivos informes de labores correspondiente al año 2020, para el conocimiento de este Consejo Directivo de la Escuela Judicial en su sesión del 19 de enero del año 2021. ACUERDO FIRME.

-0-

ARTICULO II

En referencia al acuerdo tomado por el CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL, en la sesión ordinaria n°. 023-2019, del 03 de diciembre del 2019, ARTÍCULO V, que dice:

[...]

SE ACUERDA:

4. Que en referencia al oficio n°.10959-19 del 23 de octubre de 2019, de la Secretaria de la Corte, en donde se comunica el acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión n.º 41-19 del 30 de setiembre del 2019, “ARTÍCULO XX, en el que se dispone... “2) *Tener por hechas las manifestaciones del Magistrado Molinari, y previamente a resolver lo que corresponda, solicitar al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, analice las recomendaciones del citado informe, que atañen propiamente a ese Consejo, y remita a esta Corte el criterio correspondiente.*” Al respecto, el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, avala el anterior plan denominado “**DESCRIPCIÓN DE CADA UNA DE LAS FASES DE CONSTRUCCIÓN DE LA PROPUESTA**” y su “**CRONOGRAMA DE TRABAJO**”. Asimismo, la propuesta de “*Acta de Constitución: Proyecto Fortalecimiento de la capacitación mediante la modernización normativa de la Escuela Judicial, para el estudio y propuesta con respecto a las funciones del Consejo Directivo de la Escuela Judicial*”.

5. Que a partir de esta idea, este Consejo Directivo toma la decisión de que bajo la metodología de gestión de proyectos, se inicie con el proceso para el replanteamiento de toda la normativa relacionada a la capacitación, tanto de la Escuela Judicial, así como de las Unidades de Capacitación.

[...]

Al respecto, se somete a la consideración del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, el siguiente avance:

“Proyecto Fortalecimiento de la capacitación mediante la modernización normativa de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación:

Equipo de trabajo-FASE III y IV

Karla Alpízar Mora, Unidad de Capacitación para el OIJ; Luis Humberto Villalobos Oviedo, Unidad de Capacitación y Supervisión del M.P; Milagros Sánchez Araya, Unidad de Capacitación de la Defensa Pública; Yamileth Jiménez Luna, Unidad de Capacitación de Gestión Humana; Marisol Barboza Rodríguez, Escuela Judicial.

<i>Tema</i>	<i>Página</i>
<input type="checkbox"/> <i>Presentación</i>	3
<input type="checkbox"/> <i>Fases y productos</i>	4
<input type="checkbox"/> <i>Fase 3</i>	7
<input type="checkbox"/> <i>Informe proceso de generación de las necesidades de capacitación</i>	
8	
1. <i>Antecedentes</i>	
9	
2. <i>Propósito</i>	10
3. <i>Metodología</i>	11
4. <i>Alcances y limitaciones</i>	12
5. <i>Resultados obtenidos</i>	
13	
6. <i>Conclusiones</i>	
19	
7. <i>Anexo</i>	20
<input type="checkbox"/> <i>Propuesta sobre el enfoque pedagógico</i>	
22	
<input type="checkbox"/> <i>Fase 4</i>	24
1. <i>Sobre el DUA</i>	
25	
2. <i>Diagnóstico Necesidades de Capacitación</i>	27
3. <i>Propuesta sobre Políticas de Certificación</i>	35
4. <i>Reglas para el otorgamiento de certificados</i>	43
<input type="checkbox"/> <i>Propuesta para evaluar niveles de desarrollo de competencias</i>	
46	
<input type="checkbox"/> <i>Bitácoras de trabajo</i>	49
1. <i>Bitácora de coordinación</i>	50
2. <i>Bitácora Fase 3</i>	52
3. <i>Bitácora Fase 4</i>	54

Noviembre, 2020

Presentación.

El Proyecto para el fortalecimiento de la capacitación mediante la modernización normativa de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación, se origina del objetivo general de la Ley de Creación de la Escuela Judicial, que indica “Desarrollar programas de capacitación especializada dirigida a los servidores judiciales, que permitan fortalecer de manera integral sus conocimientos y aptitudes para el adecuado

desempeño de sus funciones, contribuyendo con ello a una administración de justicia pronta y cumplida.”, mandato que se enriquecerá con una revisión exhaustiva de la Ley de Creación de la Escuela Judicial para que se ajuste a la actualidad en cuanto a procesos de capacitación así como de la función del Consejo Directivo, que la hace efectiva. En este sentido es importante tomar en cuenta que la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación conforman el órgano del Poder Judicial, que tendrá a su cargo la formación y capacitación de las personas servidoras judiciales, razón por la cual es trascendental la revisión tanto de su conformación, normativa como desempeño. Para ello se establecieron una serie de fases para su desarrollo, las cuales se muestran en el esquema” ...

A continuación, la M. Sc. Marisol Barboza Rodríguez, metodóloga de la Escuela Judicial, expone en síntesis, lo trabajado por el grupo a cargo de lo siguiente:

“Fase III y IV

Proyecto Modernización Normativa

Equipo de Especialistas en Métodos de Enseñanza

Equipo de trabajo

- Karla Alpízar Mora Unidad de Capacitación para el OIJ
- Luis Humberto Villalobos Oviedo Unidad de Capacitación y Supervisión del M.P.
- Milagros Sánchez Araya Unidad de Capacitación de la Defensa Pública
- Yamileth Jiménez Luna Unidad de Capacitación de Gestión Humana
- Marisol Barboza Rodríguez Escuela Judicial

Aspectos por Analizar

Mapear el proceso de generación de las necesidades de capacitación

Población que completó el instrumento

- La muestra se escogió por medio del muestreo no probabilístico, basado en el juicio de las personas investigadoras.
- Este tipo de muestra permite tener el control para generar resultados representativos, con datos precisos y acordes con el estudio por realizar.
- La muestra está conformada por un total de 15 personas.

Muestra propuesta

Resultados

Estudio exploratorio

Muestra Consultada

Sobre las solicitudes de Capacitación

- Se basan en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), seguido por las Solicitudes de las Comisiones, continúa con los Acuerdos del Consejo Superior y Dirección de la instancia en la que labora...

- Es indispensable trabajar con base en el DNC, como ente primordial para orientar la estructura y desarrollo de planes y programas de capacitación, con el propósito de contribuir en el logro de los objetivos estratégicos que se establecen a mediano y largo plazo.

Instancia que más solicita capacitación

Instancia que menos solicita capacitación

Propuesta para el enfoque pedagógico

- Al analizar el enfoque pedagógico que rige los procesos de capacitación en el Poder Judicial, es de gran trascendencia, tomar en cuenta la **Andragogía**.
- Es definida por Alexander Kapp en 1833 como el arte y la ciencia que facilita el proceso de aprendizaje de los adultos (Alonso, 2012). Al referirnos a la palabra andragogía también hablamos de una metodología de aprendizaje para adultos, es decir una propuesta educativa dirigida a la población adulta respetando su proceso de pensamiento y experiencias.

Tipos de capacitación y de certificación

Aspectos esenciales del diagnóstico

Políticas de Certificación

- Propuesta de ajustes con sus debidas justificaciones al documento elaborado en forma conjunta por las personas especialistas en métodos de enseñanza en el año 2015. Y que fue enviado en el 2019 al Subproceso de Gestión de la Capacitación.
- Se plantea desde el empleo de lenguaje inclusivo en su redacción hasta la cantidad de horas certificables.
- Se retoman las actividades virtuales tanto las sincrónicas como las asíncronas.

Evaluar los niveles de desarrollo de las competencias en los procesos de formación y capacitación

Diseño Universal de Aprendizaje

En todos los procesos de diseño, ejecución y evaluación de actividades formativas, se deben considerar las diferentes particularidades que las personas deben poseer de acuerdo con sus condiciones educativas especiales, esto es, de acuerdo con sus formas de aprendizaje, las necesidades de acceso que tenga (particularmente las de acceso y no significativas, ya que las significativas deberían considerar otros aspectos de mayor envergadura).

Por ello, el Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana presentó para valoración un documento denominado *Diseño Universal para el Aprendizaje DUA*, en el cual se

- *explican los **orígenes del DUA** y el modo en que los principios del movimiento arquitectónico conocido como Diseño Universal comenzaron a aplicarse en el ámbito educativo.*
- *presentan los **fundamentos neurocientíficos** del enfoque, exponiendo la estructura y el funcionamiento cerebral, definiendo las tres redes cerebrales implicadas en el aprendizaje, así como su relación con los principios del marco del DUA.*
- *se analizan las **ventajas y desventajas** de los medios que se han usado tradicionalmente en la enseñanza, así como las potencialidades de los medios digitales para atender la diversidad del alumnado.*

- *explica en detalle el marco del DUA, desarrollando sus **principios y pautas**, y poniendo ejemplos para guiar a los maestros en su práctica docente*.¹ (La negrita no pertenece al original)
- Se concluye que este documento debe ser un insumo para construir una propuesta que responda a la visión y necesidades particulares de cada ámbito.

Muchas gracias

Equipo de personas especialistas en métodos de enseñanza”

A continuación, se adjunta el archivo electrónico que contiene el informe final:



Informe Final

Metodología 20 de n

La magistrada Julia Varela Araya, presidenta en ejercicio de este Consejo Directivo, pregunta a la M. Sc. Barboza Rodríguez, si la consulta genera un diagnóstico. Al respecto, la M. Sc. Barboza Rodríguez explica dentro de la gestión hay un desempeño real y uno ideal. Por consiguiente, que el diagnóstico es basado en un fundamento metodológico científico y surge para poder confrontar ambos escenarios, para poder definir que deberá ser conservado, modificado o diseñado para los efectos de un plan de capacitación eficaz; en procura del buen desempeño laboral de las personas servidoras del Poder Judicial, según su ámbito específico de trabajo.

La M. Sc. Waiman Hin Herrera, subdirectora a.i. de la Dirección de Gestión Humana indica que inicialmente las instancias de capacitación del Poder Judicial avalaron el documento teórico denominado “*Formación por Competencias para efectos de la Capacitación*”, elaborado por la Escuela Judicial, pero que luego el denominado “*Modelo de Gestión por Competencias*” de la Dirección de Gestión Humana. Que dado lo anterior, se llevaron a cabo una serie de reuniones con el propósito de empatar lo desarrollado por la Escuela Judicial y la Dirección de Gestión Humana, a fin de que los perfiles competenciales se ajusten más a las necesidades de los mapas conceptuales, para que al momento de desarrollar estos perfiles, estos contengan información valiosa para los efectos de capacitación.

Sobre lo anterior, agrega que aún se encuentra pendiente afinar algunos detalles, para garantizar que cuando se habla de la gestión del modelo por competencias, es referido a uno sólo dentro del Poder Judicial, y que los indicadores de desempeño corresponden a los perfiles reales del puesto. En virtud de ello, consulta si el grupo a cargo de la “*Fase III y IV Proyecto Modernización Normativa*”, han considerado este punto dentro del estudio desarrollado, tema que le gustaría sea valorado en presente informe, como complemento.

Informa que recientemente la Contraloría General de la República finalizó una auditoría en el proceso de la implementación de la “*Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial*”. Que, dentro de las recomendaciones, puntualmente establecen como parte de un hallazgo en el informe, que genera un compromiso para el Poder Judicial, es que debe cumplirse a corto y mediano plazo con la integración del “*Modelo por Competencias en el Poder Judicial*”. En consecuencia, que, habiéndose notado esta necesidad, identificada por la Contraloría General, parece ser que este tema deberá aplicarse, también con la capacitación.

Como segundo punto, consulta a la M. Sc. Barboza Rodríguez cómo se lleva a cabo la valoración de los niveles de desempeño, si es desde el tema de la capacitación, o desde el puesto y la tarea por desarrollar; porque habría que unificarlo con el modelo de la “*Evaluación del Desempeño*”, para

evitar que las personas piensen que se les está aplicando una doble evaluación, paralela a la existente institucionalmente.

La M.Sc. Barboza Rodríguez comenta que es importante lo que plantea la M. Sc. Hin Herrera, porque son aspectos que siguen inquietando de alguna manera a las personas Especialistas en métodos de enseñanza del Poder Judicial. Señala que, tanto la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación están dedicadas a preparar a las personas para el buen desempeño de sus funciones. Indica que se ha realizado un estudio amplio en cuanto al enfoque, tratando de aterrizar el desempeño de la persona en su función laboral. Que los perfiles deben concatenarse con los mapas funcionales, en lo que realmente hacen las personas en sus puestos de trabajo. Considera que el tema debe precisarse más, conforme a las funciones que desarrolla cada uno de los ámbitos del Poder Judicial: la jurisdiccional, la fiscalía, la defensa pública, el órgano de investigación judicial y el administrativo, respetándose las particularidades de cada uno. Expresa que cuando se habla de niveles de desarrollo, es en función de la competencia y no del desempeño. Indica que hay varios autores quienes señalan que las personas no son incompetentes, sino que aún no lo han desarrollado.

Destaca que luego de una evaluación formativa, hay que evaluar cuál ha sido el motivo que impidió el desarrollo de la competencia y, reformularla para lograr que las personas desarrollen en esa capacidad. Que esto corresponde al nivel de desarrollo de la competencia, no al nivel del desempeño cuya evaluación es posterior, tres a seis meses después de que la persona fue capacitada, el que se realiza a través de la “*Evaluación de la Efectividad de la Capacitación Desarrollado*”, planteado en el curso con el Tecnológico-TEC, en donde reafirma que este proceso es posterior.

La M.Sc. Hin Herrera atentamente solicita que en el estudio realizado por las personas metodólogas a cargo de la “*Fase 3: Análisis del proceso metodológico y de la Fase 4: Análisis de enfoque curricular, del Proyecto Modernización Normativa*”, se verifique si el concepto descrito sobre “*Desempeño*”, es el más adecuado. Lo anterior, para evitar que se genere confusión cuando se habla del nivel de desarrollo en función de los objetivos de la capacitación, el que es distinto al nivel de dominio de la competencia, que sí establece el perfil competencial. Expresa que le preocupa que se sigan creando modelos y estrategias que lejos de alinear esa dinámica, más bien generen confusiones, en el sentido de que se está manejando modelos o formatos distintos.

Indica tener claro que hay características distintas entre lo que requiere las Unidades de Capacitación, Reclutamiento y Selección y Evaluación del Desempeño, pero que al final es importante que exista un sentido lógico en esa cronología de “*Modelos por Competencias*”, el que rige la relación laboral entre una persona y la Institución.

El Dr. Juan Carlos Segura, integrante de este Consejo Directivo, informa que en el Consejo de la Judicatura se conocieron algunos casos de personas que aprobaron satisfactoriamente la fase del proceso de selección y capacitación. Sin embargo, en la fase del desempeño, no tuvieron la competencia para el cargo, perdiendo el período de prueba. Por tal motivo, que hay una discusión en cuanto a si el período de prueba es parte del proceso de selección; o si en caso de la no consolidación del puesto, si lo correspondiente es fortalecer esas competencias del puesto. En virtud de lo anterior, pide a la M.Sc. Barboza Rodríguez, una aclaración sobre la competencia por las razones del desempeño. Qué a quién le corresponde verificar si la persona cuenta o no con la competencia, cuando se pasa la fase primera.

Con relación a la anterior, la M. Sc. Barboza Rodríguez señala que el concepto de desempeño viene desde la definición misma de competencia, el que consiste en que la persona desarrolla todas sus habilidades para desempeñarse. Que cuando se capacita a la persona, se le está preparando para que

trabaje y se desempeñe de forma idónea. Además, que siempre existe la posibilidad de la mejora continua, que de allí la importancia que se defina las competencias laborales, que se debe capacitar a las personas.

Reafirma que la competencia siempre va de la mano con el desempeño, que se prepara para el trabajo. Por tanto, que en los niveles de desarrollo se requiere definir: el ámbito acción, el marco teórico, la metodología y la aplicación, dentro del proceso de capacitación del Poder Judicial, no más allá. Sin embargo, que todo va ligado a la evaluación del desempeño, el que está cargo del superior jerárquico, al menos a los tres meses luego de recibirse la capacitación. Que a partir de allí, es cuando se puede definir si la capacitación ha sido efectiva en la mejora en el desempeño de la persona. Señala que es importante que la persona este informada que luego de recibirse la capacitación, será evaluado en cuanto a su desempeño en el trabajo. Por otra parte señala que la persona deberá seguir preparándose, para el buen desempeño de su competencia “*estudio, me preparo, me capacito, desarrollo mis capacidades para trabajar, aplicando todas mis habilidades para lograr un desempeño idóneo.*”

La M.Sc. Hin Herrera informa que comprende lo explicado por la M. Sc. Barboza Rodríguez, pero que en lo que respecta a la consulta del Dr. Juan Carlos Segura, señala que la evaluación de la competencia, como conducta observable en el trabajo, es una derivación de la evaluación del desempeño. En consecuencia, que la evaluación de la capacitación es referida al momento de aprendizaje, donde se verifica si la persona logró o no, el objetivo del aprendizaje. Que la evaluación de la competencia es asociada al desempeño en el trabajo, se circunscribe directamente al logro de las tareas que se desarrollan en el puesto.

El Dr. Segura Solís indica que, actualmente algunas personas están fallando en la competencia del desempeño en el puesto. Cree que, debe llevarse a cabo una revisión entre primera fase que corresponde a la etapa de verificación de las competencias adquiridas y la segunda fase que consiste en el desempeño en el puesto, a fin de determinar que está sucediendo. Señala que para la excelencia de las personas, en el desarrollo de sus funciones, es importante el seguimiento de las competencias, así como de las metodologías brindadas mediante los cursos.

La Mag. Julia Varela Araya señala que, el objetivo institucional de la capacitación en el Poder Judicial es preparar a las personas para trabajar en el desarrollo de las habilidades y competencias que el puesto exige. Que debe verificarse si se lograron los objetivos esperados, con respecto al desempeño de las funciones en el cargo. Además, que es importante la actitud y el compromiso de las personas, al respecto.

El M. Sc. Luis Humberto Villalobos Oviedo, metodólogo, señala que en lo relativo al documento para la “*Evaluación de Resultados de las Actividades Académicas del Poder Judicial*” elaborado en el TEC, se tiene pendiente la elaboración del procedimiento o protocolo de la forma o el enfoque, de la evaluación de resultados. Indica que en el modelo elaborado se identifican cuatro fases, pero que debe concretarse, como se llevará a cabo el desarrollo de cada una de las fases. Que toda la documentación deberá crearse de forma interrelacionada, bajo un sustento teórico y metodólogo similar, tanto en la evaluación de resultados de la capacitación, así como en la evaluación en los procesos de capacitación y formación por competencias, por estar íntimamente relacionados.

La Licda. Rebeca Guardia Morales, directora de la Escuela Judicial aclara que el informe de análisis presentado por el equipo de Especialistas en Métodos de Enseñanza de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación, grupo a cargo de la” **Fase 3: Análisis del proceso metodológico y de la Fase 4: Análisis de enfoque curricular**” del Proyecto Modernización Normativa, ha sido puesto en conocimiento de todas las Unidades de Capacitación. No obstante que, en caso de existir otras observaciones, éstas podrán ser analizadas para completar satisfactoriamente este informe, el que

servirá de ayuda para orientar a demás personas a cargo de los otros productos para el "**Proyecto Modernización Normativa**".

La Licda. Guardia Morales indica que, en cuanto a las observaciones de Don Luis Humberto Oviedo, deberá valorarse si serán trabajadas desde la Escuela o por medio del Tecnológico-TEC, quienes apoyaron con el tema de la "Metodología y el Protocolo de Evaluación". Expresa que el trabajo a cargo de grupo de la "Fase 3 y Fase 4", ya estaría realizado.

Al respecto, la M.Sc. Waiman Hin Herrera señala que, se tendrá en consideración a lo interno de Gestión Humana, la apertura de poder hacer observaciones al informe, si se considera pertinente.

El M.Sc. Oviedo aclara que el documento expuesto plantea una ruta de trabajo para elaborar otros documentos o actualizarlos, en el caso de que ya existen. Además, que hay otros temas nuevos tal como el documento DUA, con que cuenta la Dirección de Gestión Humana, el que podría servir como base para la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación. Indica que es importante que se continúe con el desarrollo de los documentos metodológicos, pendientes en la finalización del proceso modernización.

-0-

Luego de la anterior deliberación, se dispone lo siguiente:

ACUERDO:

1. El Consejo Directivo de la Escuela Judicial acuerda tomar nota y avalar el informe de ruta presentado por las personas Especialistas en Métodos de Enseñanza de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación, grupo a cargo de la "**Fase 3: Análisis del proceso metodológico y de la Fase 4: Análisis de enfoque curricular, del Proyecto Modernización Normativa**".
2. Se insta a la Escuela Judicial y a las Unidades de Capacitación, para que continúen con el proceso construcción o actualización de los documentos técnicos relacionados con la capacitación, considerándose las observaciones antes expuestas. Asimismo, que se complemente con las demás propuestas que tiene la Escuela Judicial, en cuanto al Proyecto de Modernización de Normativa. **ACUERDOS FIRMES.**

-0-

ARTICULO III

Solicitud la Licda. Damaris Cruz Obregón, encargada a.í. de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública, para incorporar al Plan de Capacitación 2021 de la Defensa, las siguientes actividades formativas:

1.Principales implicaciones del Código Procesal de Familia

Grupo 1: 11 al 14 de enero 2021

Grupo 2: 18 al 21 de enero de 2021

Grupo 3: 25 al 28 de enero de 2021

2. Capacitación en visitas de vigilancia y de monitoreo: Monitoreo de Centros Penales. Estrategias para visita y vigilancia de centros de detención y Herramientas en el marco del Sistema Universal e Interamericano de Derechos Humanos para la tutela de Derechos humanos de personas en espacios de detención.

Fechas: 11, 18 y 25 de febrero de 2021

3.Abordaje a las personas usuarias y sus familiares en la comunicación asertiva de resoluciones judiciales.

Fecha: 10 de marzo de 2021.

Con respecto a la anterior solicitud, la Licda. Damaris Cruz Obregón, de la Defensa Pública, explica a las personas integrantes de este Consejo Directivo que las capacitaciones antes descritas, serán ofertadas bajo la modalidad virtual.

- 0 -

ACUERDO:

El Consejo Directivo de la Escuela Judicial avala la solicitud de la Licda. Damaris Cruz Obregón, encargada a.í. de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública, para incorporar al Plan de Capacitación 2021 de la Defensa, las actividades antes descritas. Lo anterior, en adición al oficio n°. 055-CD-2020, del 07 de octubre de 2020, que transcribe acuerdo del CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL, sesión n°. 018-2020, del 22 de setiembre del 2020, en que se aprueba el Plan de Capacitación de la Defensa Pública y otros. Comuníquese, para el conocimiento del Consejo Superior del Poder Judicial. **SE DECLARA ACUERDO FIRME.**

- 0 -

Se levanta la presente sesión mediante Microsoft Teams, a las diez horas, cincuenta y cinco minutos.

Mag. Dra. Julia Varela Araya

Licda. Rebeca Guardia Morales