



PODER JUDICIAL
Escuela Judicial Lic. Edgar Cervantes Villalta
Telf. (506) 2267-1540 y 2267-1541

San Joaquín de Flores de Heredia, Costa Rica



ACTA n.º 008-2023

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL, San Joaquín de Flores Heredia, a las ocho horas con treinta y cinco minutos, del 19 de julio del año dos mil veintitrés, se inicia la presente sesión ordinaria por Microsoft Teams, con la participación de la Mag. Dra. Sandra Eugenia Zúñiga Morales, presidenta, quien preside; la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.i. de la Escuela Judicial; la M.Sc. Jorge Arturo Ulloa Cordero, en representación de la Defensa Pública; el M.Sc. Michael Soto Rojas, subdirector general a.i. del O.I.J.; la M.Sc. Ivannia Aguilar Arrieta, en representación de la Dirección de Gestión Humana; el Dr. Juan Carlos Segura Solís, juez del Tribunal de Trabajo; la M.Sc. Ileana Sánchez Navarro, jueza del Tribunal Contencioso Administrativo y la señora Aida Cristina Sinclair Myers, secretaria de la Escuela Judicial. **Ausentes:** M. Sc. Karen Valverde Chaves, representación del Ministerio Público y el M. Sc. Hubert Argüello Fernández, por asuntos propios de sus cargos.

AGENDA

1. Aprobación el **Acta n.º 006-2023**, de la sesión celebrada el 23 de junio de 2023 y **Acta n.º 007-2023**, de la sesión celebrada el 19 de julio de 2023.
2. Oficio N° **3160-2023** de la Secretaría de la Corte, del 17 de abril de 2023, suscrita a la Licda. Nacira Valverde Bermúdez, directora de Planificación, en donde se transcribe el acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión N° **12-2023**, celebrada el 20 de abril de 2023, **Artículo XXVII**, que dice:

En sesión N° 37-2021 celebrada el 6 de setiembre del 2021, artículo XXVII, en lo que interesa, se aprobó realizar un taller de trabajo con la participación de una magistrada o magistrado por cada Sala, los cuales fueron designados por cada una de las Salas de la Corte Plena, con representación del Consejo Superior, del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, de representantes de la Escuela Judicial, así como del ingeniero industrial de la Dirección de Planificación que estuvo a cargo del rediseño de procesos de la Escuela Judicial; con el fin de que se definiera si era necesario realizar una reingeniería o continuar con el rediseño de procesos de la Escuela Judicial, y posteriormente presentaran a Corte Plena una propuesta para resolver lo que corresponda.

Seguidamente, en sesión N°22-2022 celebrada el 16 de mayo del 2022, artículo XXXIII, se tomó el acuerdo cuya parte dispositiva literalmente indicó:

“Se acordó: Tener por hechas las manifestaciones anteriores y por conocidos los oficios N° s 377-PLA-EV-2022 y 396-PLA-2022 de la Dirección de Planificación, sobre la propuesta del contenido de la agenda y participantes del taller de trabajo para establecer propuestas de solución, según se considere una reingeniería de procesos o la continuidad en la implementación del Rediseño de Procesos efectuado en la Escuela Judicial, el cual será impartido los días 22 y 23 de junio del año en curso”.

(...)

Se acordó:) Acoger el informe presentado por la Dirección de Planificación referente a los resultados del taller de trabajo para la implementación del Rediseño de Procesos efectuados en la Escuela Judicial y aprobar la recomendación N° 1 dirigida a esta Corte, que literalmente dice:

1.) Valorar que las 45 oportunidades de mejora y propuestas de solución, finalmente planteadas y analizadas en el Taller de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación, que se detallan en la Tabla No.10 contenida en este informe, después de un ejercicio de revisión y reflexión, aplicando los conceptos teóricos que revisten la materia, tal cual se puntualizó en este informe, dio como resultado que las mejoras planteadas sean abordadas a través de Rediseño de Procesos, ya que mantienen la esencia del Proceso de Capacitación. Dichas propuestas deberán abordarse con prontitud, con el personal altamente calificado que impulse la implementación de las mismas, de tal forma que se beneficie todo el proceso de capacitación transversalmente en la Institución, considerando el contenido económico que hoy invierte el Poder Judicial en este rubro tan importante, con la finalidad de mantener actualizados los conocimientos del personal judicial de los diferentes ámbitos enfocados a brindar el mejor servicio público.

2.) El Consejo Directivo de la Escuela Judicial deberá calendarizar, con el respectivo cronograma, las acciones a seguir para la implementación de las 45 oportunidades de mejora y propuestas de solución, como parte del rediseño de procesos efectuados en la Escuela Judicial. 3.) La Dirección de Planificación deberá dar el seguimiento y fiscalización para el cumplimiento del cronograma pertinente, e informará a esta Corte lo que corresponda. Se declara acuerdo firme.”

-0-

ARTICULO I

Aprobación el **Acta n.° 006-2023**, de la sesión celebrada el 23 de junio de 2023 y **Acta n.° 007-2023**, de la sesión celebrada el 19 de julio de 2023.

-0-

Se acordó: Aprobar el **Acta n.° 006-2023**, de la sesión celebrada el 23 de junio de 2023 y **Acta n.° 007-2023**, de la sesión celebrada el 19 de julio de 2023.

-0-

ARTICULO II

Oficio N° 3160-2023 de la Secretaría de la Corte, del 17 de abril de 2023, suscrita a la Licda. Nacira Valverde Bermúdez, directora de Planificación, en donde se transcribe el acuerdo tomado por la Corte Plena, en **sesión N° 12-2023**, celebrada el 20 de abril de 2023, **Artículo XXVII**, que dice:

En sesión N° 37-2021 celebrada el 6 de setiembre del 2021, artículo XXVII, en lo que interesa, se aprobó realizar un taller de trabajo con la participación de una magistrada o magistrado por cada Sala, los cuales fueron designados por cada una de las Salas de la Corte Plena, con representación del Consejo Superior, del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, de representantes de la Escuela Judicial, así como del ingeniero industrial de la Dirección de Planificación que estuvo a cargo del rediseño de procesos de la Escuela Judicial; con el fin de que se definiera si era necesario realizar una reingeniería o continuar con el rediseño de procesos de la Escuela Judicial, y posteriormente presentaran a Corte Plena una propuesta para resolver lo que corresponda.

Seguidamente, en sesión N°22-2022 celebrada el 16 de mayo del 2022, artículo XXXIII, se tomó el acuerdo cuya parte dispositiva literalmente indicó:

“**Se acordó:** Tener por hechas las manifestaciones anteriores y por conocidos los oficios N° s 377-PLA-EV-2022 y 396-PLA-2022 de la Dirección de Planificación, sobre la propuesta del contenido de la agenda y participantes del taller de trabajo para establecer propuestas de solución, según se considere una reingeniería de procesos o la continuidad en la implementación del Rediseño de Procesos efectuado en la Escuela Judicial, el cual será impartido los días 22 y 23 de junio del año en curso”.

-0-

La licenciada Nacira Valverde Bermúdez, directora interina de la Dirección de Planificación, en oficio N° 639-PLA-EV-2022, del 19 de julio del 2022; expresó:

“Le remito el informe suscrito por la Ing. Elena Gabriela Picado González, Jefa a.i. del Subproceso de Evaluación, relacionado con el estado de las recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 sobre el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial.

El presente informe fue remitido en consulta mediante oficio 483-PLA-EV-2022 el 1 de junio de 2022 al Consejo Directivo de la Escuela Judicial. Además, se le solicitó criterio a la Dirección de la Escuela Judicial, Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones, Dirección Jurídica, Dirección de Gestión Humana, Auditoría Judicial, la Unidad de Capacitación del Ministerio Público, Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial, Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, Subproceso de Modernización Institucional y al Subproceso de Planificación Estratégica de la Dirección de Planificación.

Al respecto, en tiempo, solamente se recibió respuesta de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, la Dirección de la Escuela Judicial, el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de la Tecnología de la Información y Comunicaciones.

Se incluye el detalle de las observaciones recibidas y el criterio de la Dirección de Planificación en el apartado del informe 8. *Observaciones emitidas al informe preliminar (oficio 483-PLA-EV-2022)*. Se adjuntan respuestas recibidas en el apartado de anexos”.

-0-

[...]

El Consejo Superior en sesión N° 91-2022 celebrada el 20 de octubre del 2022, artículo LIII, conoció el oficio No. 639-PLA-EV-2022 de la Dirección de Planificación, relacionado con el estado de las recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 sobre el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial, y tomó el acuerdo cuya parte dispositiva dice:

“(...)

Se acordó: 1.) Tener por rendido el informe N° 639-PLA-EV-2022 del 19 de julio de 2022, relacionado con el estado de las recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 sobre el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial. 2.) Respecto a las recomendaciones 7.1, 7.2, 7.4 y 7.6 dirigidas a este Consejo Superior, se dispone: 2.1) Se toma nota que, la Dirección de Planificación llevó a cabo en fechas del 22 y 23 de junio de 2022 el Taller de trabajo con el fin de que se defina si es necesario realizar una Reingeniería o continuar con el Rediseño de procesos de la Escuela Judicial, del cual el Subproceso de Planeación Estratégica remitirá la propuesta para resolver lo que corresponda. El presente seguimiento del estado de las recomendaciones del informe sirvió de insumo al referido taller. 2.2) Se aprueba el informe de seguimiento de las 62 recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 relacionado con el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial, en donde se determina el estado de cada una de ellas, las cuales se reflejan de manera pormenorizada en el apartado “IV. Información Relevante”, el cuadro 1 correspondiente al “Detalle del grado de avance de implantación del apartado “Seguimiento de recomendaciones” contenido en el informe 323-PLA-MI-2019, al 22 de junio de 2022”, el apartado “V. Conclusiones” y el detalle propio de la recomendación 7.2, todos del presente informe. 2.3) Se toma nota que, la Dirección Jurídica mantiene 2 recomendaciones (#1.10.2 y #23.5) en estado “En proceso”; las cuales, se encuentran relacionadas al “Reglamento de Capacitación Institucional”; y que en apego a lo dispuesto por el Consejo Superior en sesión 95-2021, art. XXVI se realiza la incorporación del *Procedimiento para Regular el Recibo de Donaciones de Actividades Formativas Proveniente de Entes Privados*. Siendo que, la Dirección Jurídica se encuentra en la atención de observaciones en atención a lo dispuesto por Corte Plena en sesión 19-2022, art. VIII acordó de manera textual lo siguiente: “Tener por conocida la comunicación de la Dirección Jurídica, referente a la propuesta del proyecto de Reglamento General de Capacitaciones en el Poder Judicial, y previamente a resolver lo que corresponda, trasladarla a conocimiento de las señoras magistradas y los señores magistrados, para que, en el plazo de 10 días hábiles contados a partir del recibo de la comunicación de este acuerdo, remitan las observaciones que a bien tengan.” 2.4) Se solicita a la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, de conformidad con lo establecido en los artículos 81, inciso 6, de la Ley Orgánica del Poder Judicial el artículo 41 del Estatuto de Servicio Judicial, los artículos 195, 197, 198, 210 y 214 inciso d, del Código de Trabajo y en acatamiento a la Carta al Patrono AP-01421-2016 del Instituto Nacional de Seguros, la viabilidad de trasladar a la servidora Francia León González, Gestora de Capacitación de la Escuela Judicial en las plazas en estado “Vacante”, correspondiente a la plaza (#107762) de Gestor de Capacitación 3 de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público y la plaza (#72795) de Profesional en Derecho 1 de la Oficina de Digesto de Jurisprudencia del Primer Circuito de San José. Deberá la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial considerar los requerimientos actuales del estado de salud actual de la servidora judicial Francia León González; así como, las implicaciones institucionales que conlleva a

nivel del traslado de la plaza que ocupa la servido judicial. Además, a lo que refiere a los derechos laborales de estabilidad adquiridos de la persona que ocupa la plaza en la actualidad en la Oficina de Digesto de Jurisprudencia del Primer Circuito de San José o en su defecto la plaza de la Unidad de Capacitación y Supervisión, se considere como parte de las implicaciones institucionales que conlleva el traslado de la plaza citada el criterio emitido por parte del Consejo Superior del Poder Judicial dispuesto en sesión 83-17, art. LXII del 12 setiembre de 2017. **3.)** Tome nota la Dirección de Planificación que la recomendación 7.3 no existe y ante consulta realizada a la Ing. Elena Gabriela Picado González, Jefa a.i. del Subproceso de Evaluación nos indica que se omitió por error material. **4.)** Aprobar todas las recomendaciones dirigidas al Consejo Directivo y Dirección de la Escuela Judicial, Dirección de Gestión Humana y Dirección de Planificación, las cuales deberán ser cumplidas en los términos señalados en el presente informe. **5.)** Deberá el Consejo Directivo y la Dirección de la Escuela Judicial, realizar lo siguiente: **a)** Remitir la propuesta de *“Reglamento de Consecuencias Académicas del Poder Judicial”* para conocimiento de Corte Plena una vez que se encuentre finalizada la evaluación de la aplicación del Rediseño de la Escuela Judicial, en apego a lo dispuesto por Corte Plena en sesión 02-2022, art. IV. **b)** Gestionar lo correspondiente, para la atención de las recomendaciones (#4.1 y #5.1) con estado *“En proceso”* a cargo del Consejo Directivo y Dirección de la Escuela Judicial. Así como, el seguimiento de las recomendaciones en estado *“En proceso”* asociadas a nivel del SAGA que serán atendidas por parte de la Dirección de la Tecnología como parte del Proyecto Estratégico *“Sistema de Gestión de Capacitación”* en el cual, a su vez incorpora el desarrollo informático para la Escuela Judicial; es decir, las mejoras a nivel del Sistema SAGA que a la fecha imposibilita brindar la generación de informes de labores que permitan medir, controlar y verificar la gestión del proceso. **c)** Establecer las medidas correspondientes; de manera que, las recomendaciones identificadas con un grado de implementación *“Parcial”* cumplan con las propuestas de solución contenidas en el 323-PLA-MI-2019 relacionado con el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial y aprobadas por el Consejo Superior en sesión 67-19, art. XXIX del 30 de julio de 2019. **d)** Coordinar con el Subproceso de Modernización de la Dirección de Planificación una vez que se defina los resultados del Taller con Corte Plena; de manera que, se establezca la dirección técnica para la construcción de indicadores de gestión y así brindar atención a las recomendaciones (#13.1 y #18.1) con estado *“Sin aplicar”*. **e)** Coordinar con la Unidad de Servicios Técnicos de la Escuela Judicial; de manera que, se establezca dentro del detalle de las instancias institucionales, una diferencia entre las Unidades de Capacitación y la Dirección de cada ente técnico. *En modo de ejemplo: Trazar las solicitudes propias de la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, de aquellas solicitudes por parte de la Dirección de la Defensa Pública para otros proyectos o reformas que no responden a la capacitación de manera directa.* **6.)** Deberá la Dirección de Gestión Humana, actualizar o reenviar según corresponda por parte de la Sección Análisis de Puestos el informe PJ-DGH-SAP-328-21 relacionado con las valoraciones de perfiles de la Escuela Judicial una vez que se tenga conocimiento de los resultados del Taller de trabajo para determinar una Reingeniería o continuidad del Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial; de manera que, se pueda brindar la atención de las recomendaciones (#1.10.5.1, #1.10.5.2, #1.10.5.3, #1.10.5.4, #1.10.5.7, #6.1, #11.2, #12.1, #14.4, #15.2 y #20.3) contenidas en el informe 323-PLA-MI-2019 relacionado con el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial **7.)** Deberá la Dirección de Planificación, dar cumplimiento a lo siguiente: **a)** Remitir a Corte Plena los resultados del Taller de trabajo con los resultados obtenidos para determinar si es necesario realizar una Reingeniería o continuar con el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial. **b)** En caso de continuar con la implementación del Rediseño de Procesos, diseñar e implementar la Matriz de Indicadores de la Escuela Judicial en coordinación con la Administración de la Escuela Judicial. **c)** Realizar un seguimiento, al término de un año, con el fin de verificar los resultados obtenidos con la implementación de matriz de indicadores y de las cuotas establecidas. **8.) Remitir a Corte Plena** para su valoración la recomendación **7.5** del informe, que señala: *“Dar el seguimiento de los productos remitidos mediante el oficio 071-CD/EJ-20 por parte del Consejo Directivo de la Escuela Judicial al Grupo de Trabajo 8 “Para concentrar a Corte Plena en aspectos macro de Gobierno y definición de políticas generales”;*

de manera que, se atienda las recomendación del apartado de Seguimiento de recomendaciones (# 1.10.3); así como, las recomendaciones del apartado Hallazgos y propuestas de solución (# 1.1, #24.1, #25.1 y #26.1) contenidas en el informe 323-PLA-MI-2019 relacionado con el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial”. Asimismo, se remite el presente estudio y acuerdo para lo que estime pertinente. **9.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de Corte Plena, Consejo Directivo de la Escuela Judicial, Dirección de la Escuela Judicial, Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones, Dirección de Gestión Humana, Dirección Jurídica, Auditoría Judicial, Unidad de Capacitación del Ministerio Público, Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial, Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, Subproceso de Modernización Institucional, Subproceso de Planificación Estratégica, para lo que corresponda. **Se declara acuerdo firme.”**

-0-

La máster Nacira Valverde Bermúdez, directora interina de la Dirección de Planificación, en oficio N° 710-PLA-EV-PE-2022 del 17 de agosto del 2022 y remitido a esta Secretaría el 24 de agosto del 2022; indicó:

“Le remito el informe suscrito por la Ing. Elena Gabriela Picado González, Jefa a.i. del Subproceso de Evaluación y por el Msc. Allan Pow Hing Cordero, Jefe del Subproceso de Planificación Estratégica, relacionado con los resultados del taller de trabajo realizado para determinar si corresponde una Reingeniería o la continuidad al Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial del Poder Judicial”.

-0-

Del informe anterior, se desprenden las siguientes conclusiones y recomendaciones dirigidas a la Corte Plena, en las que se detallan:

“[...]

“I. Conclusiones:

A partir de la Metodología aplicada en el Taller de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación, se concluye:

1. Los talleres para la valoración de la continuidad del rediseño de procesos o la aplicación de la reingeniería, en la Escuela Judicial y los abordajes realizados a las Unidades de Capacitación, se organizaron en dos sesiones, la primera se realizó el 22 de junio de las 8:30 am a las 4:30 pm y la segunda sesión el 23 de junio de la 1:30 pm a las 4:30 pm, ambas en el Salón Multiuso del Edificio de la Corte Suprema de Justicia, en modalidad presencial.

2. Para la primera sesión se contó con la participación de representantes de la Escuela Judicial, Consejo Superior, Despacho de la Presidencia, Unidades de Capacitación del Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública, Dirección de Gestión Humana, Dirección de Planificación, Dirección de Tecnología de la Información, Dirección Ejecutiva, Dirección Jurídica y Jueces o jueces gestores. Para la segunda sesión se unieron magistrados y magistradas en representación de la Salas.

3. Del informe de seguimiento se extrae que de las 62 recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019, Apéndice 4, relacionado con el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial en donde se logró determinar lo siguiente:

a. Un total de **49 (79%) recomendaciones se encuentran con estado “Implantado”**; aun así, se destacan **15 recomendaciones** que pese al ser atendidas por el ente responsable, se encuentran pendiente emitirse algún criterio por algún otro ente técnico (Grupo 8 de Corte Plena y el Consejo de Personal de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial), lo cual deberá reiterarse su implementación.

b. De las 62 recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 al 22 de junio de 2022 se mantiene un total 9 (15%) recomendaciones se encuentran con estado “En proceso” de ejecución de la implantación recomendada y/o espera de algún acuerdo de un acuerdo de Corte Plena, Consejo Superior u otro ente técnico de control, las cuales deberán ser completadas por los responsables. La Dirección de la Tecnología de la Información asumirá con el permiso con goce salarial aprobado en la sesión del acuerdo de Consejo Superior, N°108-2021 celebrada 16 de diciembre 2021, artículo XXIV el Proyecto Estratégico “Sistema de Gestión de Capacitación” en el cual, a su vez incorpora el desarrollo informático para la Escuela Judicial; es decir, las mejoras a nivel del Sistema SAGA que a la fecha imposibilita brindar la generación de informes de labores que permitan medir, controlar y verificar la gestión del proceso.

c. La Dirección de la Escuela Judicial de las 62 recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 implementado total **2 (3%) recomendaciones** que cumplen de modo diferente con el acuerdo indicado en el informe 323-PLA-MI-2019; de manera que, se mantienen con estado “*Parcial*”, lo cual deberán de implementarse de forma completa.

d. De las 62 recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 un total 2 (3%) recomendaciones se encuentran con estado “Sin Aplicar”; es decir, no se han implementado las propuestas de solución, las cuales deberá reiterar su implementación. Las recomendaciones con estado “Sin Aplicar” responden a recomendaciones asociadas a la elaboración de Indicadores de Gestión que permitan ser incluidos y analizados dentro de los informes de labores; de manera que, se refleje el trabajo realizado y se cuente con información oportuna para la toma de decisiones.

4. Se presentaron diagnósticos de las unidades de capacitación, los cuales se adjuntan en los Apéndice 6: Diagnósticos Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial, Apéndice 7. Estudio Organizacional y Funcional de la Unidad de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública. (informe de consulta), Apéndice 8. Diagnóstico en el Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana (informe de consulta) y Apéndice 9. Diagnóstico en la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público (informe de consulta).

5. Se plantearon 54 propuestas de solución que se sometieron a consulta y análisis de las personas asistentes al taller Las propuestas se organizaron en cuatro temas:

a. Investigación e innovación en los procesos de formación y capacitación con 15 propuestas.

b. Impacto de la capacitación en la gestión judicial, con 6 propuestas.

c. Liderazgo y rectoría capacitación, con 23 propuestas.

d. La capacitación como un medio de desarrollo de las personas con 10 propuestas.

6. A partir de la explicación del concepto de rediseño y reingeniería, su alcance y diferencias, realizado durante la Sesión 1, las personas asistentes al Taller, identificaron que la totalidad de las propuestas de mejora pueden ser abordadas a través del rediseño de procesos.

7. La Dirección de Planificación analizó técnicamente los resultados obtenidos en la Sesión 1, se identificaron que, de las 54 propuestas, 30 ya han sido consideradas como parte del Rediseño de Procesos y abordajes que ha realizado la Dirección. En cuanto a las restantes 24 propuestas, los asistentes al taller valoraron que estas pueden ser abordadas bajo la metodología de rediseño de procesos. Por tanto, la totalidad de las propuestas se consideran son abordadas a través del rediseño de procesos y no reingeniería.

8. Asimismo, se destaca que de las 54 propuestas de solución, 15 propuestas fueron validadas por las personas asistentes al taller sin observaciones, 9 de las cuales son parte del rediseño; a 31 propuestas se le realizaron observaciones, de las cuales 24 ya han sido consideradas en el rediseño y 8 no fueron validadas y no han sido parte en el rediseño. Las observaciones realizadas a cada una de las propuestas se incluyen en la versión final detallada en la Tabla 10: Propuestas de solución ajustadas, a partir de las observaciones realizadas por las personas asistentes al Taller de Trabajo del Servicio de Capacitación del Poder Judicial.

II. Recomendaciones:

En virtud de lo anterior, se emiten las siguientes recomendaciones, para la valoración respectiva:

A la Corte Plena:

1. Valorar que las 45 oportunidades de mejora y propuestas de solución, finalmente planteadas y analizadas en el Taller de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación, que se detallan en la Tabla No.10 contenida en este informe, después de un ejercicio de revisión y reflexión, aplicando los conceptos teóricos que revisten la materia, tal cual se puntualizó en este informe, dio como resultado que las mejoras planteadas sean abordadas a través de Rediseño de Procesos, ya que mantienen la esencia del Proceso de Capacitación. Dichas propuestas deberán abordarse con prontitud, con el personal altamente calificado que impulse la implementación de las mismas, de tal forma que se beneficie todo el proceso de capacitación transversalmente en la Institución, considerando el contenido económico que hoy invierte el Poder Judicial en este rubro tan importante, con la finalidad de mantener actualizados los conocimientos del personal judicial de los diferentes ámbitos enfocados a brindar el mejor servicio público.

[...]

La tabla N° 10 expresamente dice:

**Tabla 10: Propuestas de solución validadas y ajustadas a partir de las observaciones realizadas por las personas asistentes al Taller de Trabajo del Servicio de Capacitación del Poder Judicial.
VERSIÓN DEFINITIVA**

[...]

Posteriormente, la máster Nacira Valverde Bermúdez, directora interina de la Dirección de Planificación, en oficio N° **824-PLA-EV-PE-2022** del 20 de setiembre del 2022, señaló:

“Le transcribo el informe suscrito por la Ing. Elena Gabriela Picado González, Jefa a.i. del Subproceso de Evaluación y el Ing. Allan Pow Hing Cordero, Jefe del Subproceso de Planificación Estratégica, que indica:

“Mediante correo electrónico del 8 de setiembre, la Escuela Judicial remite observaciones al oficio 710-PLA-PE-2022 relacionado con los resultados del taller de trabajo realizado para determinar si corresponde una Reingeniería o la continuidad al Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial del Poder Judicial.

En dicho correo se indica:

Siguiendo instrucciones de la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.i. de la Escuela Judicial, en referencia al oficio #710-PLA-EV-PE-2022 de la Dirección de Planificación, enviado el 24 de agosto del año en curso, a la Secretaria de la Corte para el conocimiento de la Corte Plena, en cuanto a resultado del "Taller sobre Rediseño o Reingeniería de la Escuela Judicial", el que esta para el conocimiento de la Corte Plena, a fin de evitar una interpretación errónea de concepto, se solicita atentamente realizar la siguiente aclaración por parte de Planificación, en cuanto a lo siguiente, señalado en amarillo:

c. La Dirección de la Escuela Judicial de las 62 recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 implementado total 2 (3%) recomendaciones que cumplen de modo diferente con el acuerdo indicado en el informe 323-PLA-MI-2019; de manera que, se mantienen con estado “Parcial”, lo cual deberán de implementarse de forma completa.

Que se lea correctamente conforme se señala en color azul (no se han implementado un total de):

c. La Dirección de la Escuela Judicial de las 62 recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 no se han implementado un total de 2 (3%) recomendaciones que cumplen de modo diferente con el acuerdo indicado en el informe 323-PLA-MI-2019; de manera que, se mantienen con estado “Parcial”, lo cual deberán de implementarse de forma completa.

El informe 710-PLA-PE-2022, se remitió a la Secretaría General de la Corte, el 12 de agosto, con la finalidad de ser puesto en conocimiento de la Corte Plena, en el apartado “Conclusiones”, punto 3, se indicó lo siguiente:

a. “La Dirección de la Escuela Judicial de las 62 recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 implementado total 2 (3%) recomendaciones que cumplen de modo diferente con el acuerdo indicado en el informe 323-PLA-MI-2019; de manera que, se mantienen con estado “Parcial”, lo cual deberán de implementarse de forma completa.”

De esta forma, a partir de la observación realizada por la Escuela Judicial, se detecta el error material y se procede a aclarar y adicionar lo siguiente

1. Corregir el punto anterior, con la aclaración que en el folio 58, se cambia la palabra “implementado” por “mantiene un” y deberá leerse de la siguiente manera:

"c) La Dirección de la Escuela Judicial de las 62 recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 mantiene un total de 2 (3%) recomendaciones que cumplen de modo diferente con el acuerdo indicado en el informe 323-PLA-MI-2019; de manera que, se mantienen con estado "Parcial", lo cual deberán de implementarse de forma completa."

Todo lo demás se mantiene bajo el mismo criterio de la Dirección de Planificación, tal como se adjunta en el Apéndice 2."

[...]

Manifiesta el Presidente, magistrado Aguirre: "Vamos a ver ¿este que sigue es muy largo? Sí, es de la Escuela, el de la Escuela es bastante largo, lo que podríamos hacer es, si ustedes lo permiten y veamos uno más, alterar el orden de la agenda y vemos el XXIX que creo que es facilillo, no sé doña Nacira si es facilillo, yo creo que sí. Veámoslo a ver, si vemos ese y terminamos por hoy".

Expresa la magistrada Zúñiga: "Don Orlando, disculpe ¿Don Orlando?".

Señala el Presidente, magistrado Aguirre: "Sí".

Indica la magistrada Zúñiga: "Bueno, yo sí solicitaría que viéramos el que sigue, que ya ha estado en tres ocasiones, me parece, sería hoy, a punto de verse y justo se suspende la sesión y no entramos a conocerlo.

Yo pienso que, tal vez, con la explicación se vea que no es tan, desde mi punto de vista, tan complicado, así que yo más bien rogaría que siguiéramos el orden de la agenda".

Menciona el Presidente, magistrado Aguirre: "Bueno, mejor veámoslo. Tiene usted la palabra, doña Nacira. Dicen que en camino largo lo más importante es el primer paso. Comencemos".

ENTRA LA LICENCIADA REBECA GUARDIA MORALES, DIRECTORA DE LA ESCUELA JUDICIAL, A LA SESIÓN POR VIDEOCONFERENCIA.

Dice la máster Valverde Bermúdez: "Bueno, esto es respuesta a una solicitud que había hecho la Corte Plena en su momento para valorar si se daba a la Escuela Judicial o el proceso de la Escuela Judicial respondía a los procesos de rediseños o a una reingeniería.

Nosotros, claramente, a partir de la solicitud de la Corte Plena, realizamos lo que se nos pidió, realizamos un taller y ese taller de fue sumamente amplio y participativo, porque la Corte lo que nos había pedido era realizar un taller de trabajo con la participación de un magistrado o magistrada de cada Sala, los cuales serán designados por cada una de las Salas de la Corte, con representación del Consejo Superior, del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, de representantes de la Escuela Judicial, así como el ingeniero industrial de la Dirección de Planificación, que estuvo a cargo del rediseño de procesos de la Escuela, con el fin de que se defina si era necesario realizar la reingeniería o continuar con el rediseño de procesos y posteriormente presentar a la Corte Plena una propuesta para resolver lo que correspondía.

Bueno, a partir de esta solicitud de la Corte Plena nosotros, en coordinación con la Escuela Judicial, con el Consejo Superior, con la magistrada doña Sandra, que fue la que lideraba en ese momento el Consejo Directivo y, bueno, con la participación del Despacho de la Presidencia, hicimos todo un trabajo de convocatoria con las diferentes Unidad de Capacitación, con personas del Consejo Superior y con

personas magistradas.

En eso, nosotros hicimos ese taller de trabajo y los resultados obtenidos entonces los plasmamos; con esto, lo que hicimos de primer grado fue poder visualizar el grado de implementación de las recomendaciones que teníamos en la Escuela Judicial, fue un trabajo muy minucioso que se elaboró en la Escuela Judicial, teníamos 62 recomendaciones y de esas 62 recomendaciones teníamos que el 79% se encontraba implementado, quiere decir que significaba que el componente de la propuesta de solución estaba implementada.

Parcial, teníamos el apartadito anaranjado, teníamos un 2%, un 9% en proceso y un 2% sin aplicar, lo que hicimos fue valorar en primera instancia el estado de cada una de esas recomendaciones que teníamos en el rediseño original.

Con esto entonces, un total de 5 recomendaciones, pese a ser atendidas por el ente responsable, se encontraban pendientes de emitir criterio por parte del grupo 8 de la Corte Plena, esto porque cinco propuestas legales correspondía analizarlas como tal lo dispuso en su momento en la Corte a este grupo, y hoy pues todavía ese punto estaba pendiente, entonces pues evidentemente esas cinco recomendaciones no podían estar aplicadas, porque no dependían de esto, de los compañeros.

Parte de las recomendaciones de fondo que estaban pendientes de analizar y que no correspondía visualizarlas a los compañeros de la Escuela Judicial o al Consejo Directivo, respondía uno a la estructura organizativa de la Escuela Judicial, una era determinar la definición de la estructura de la Escuela a nivel superior, o sea la gerencial, eso está pendiente ahí.

También, otra de las recomendaciones era analizar la ley de creación de la Escuela Judicial, donde el artículo 6 decía que el Consejo Directivo tiene la atribución de actuar como ente superior jerárquico de la Escuela Judicial, esa relación de autoridad se entiende porque la Escuela Judicial atendía la capacitación de todos los servidores del Poder Judicial y que dicha atribución dejó de ser funcional a partir del momento en que se crearon formalmente las unidades de capacitación en la Escuela Judicial e igualmente había otra recomendación que decía que se identifica que la conformación del Consejo Directivo no respondía a las necesidades actuales de la institución, ya que no había un sector representativo del ámbito administrativo con voto, solamente con voz en el Consejo de la Escuela Judicial”.

SALE EL MAGISTRADO AGUIRRE DE LA SESIÓN. LA MAGISTRADA VARGAS ASUME LA PRESIDENCIA.

ENTRA EL MAGISTRADO AGUIRRE A LA SESIÓN Y ASUME LA PRESIDENCIA.

Continúa en el uso de la palabra la máster Valverde Bermúdez: “Igualmente, había otra recomendación, que se valorara propuesta de reforma de ley, de manera que el Consejo Directivo no fuera superior jerárquico de la Escuela Judicial y se estableciera como un órgano asesor en la capacitación judicial.

Entonces, estas eran las recomendaciones de fondo que están pendientes de conocer. Lo que hicimos entonces, taller de trabajo con estos resultados obtenidos, nosotros hicimos, les decía, la reunión de coordinación con doña Sandra Zúñiga, elaboramos una propuesta metodológica para el taller, esa propuesta metodológica fue aprobada previamente acá por la Corte, igualmente hicimos un taller de trabajo para establecer entonces propuestas de solución y a partir de esas propuestas de solución desagregar si internamente y analizadas las propuestas que presentaron todas y cada una de las personas, correspondía a una reingeniería o correspondía a un rediseño de procesos.

SALE EL MAGISTRADO RIVAS DE LA SESIÓN.

Prosigue la máster Valverde Bermúdez: “Esto, para partir de elementos técnicos a la hora de plasmar la propuesta final que se va a visualizar.

Bueno, otro apartado, que era diseñar e implementar la matriz de indicadores de la Escuela Judicial en coordinación con la administración de la Escuela Judicial. Y tres, realizar el seguimiento de un año, a partir de los resultados de la implementación de la matriz de indicadores, esto, propiamente el seguimiento nuevamente de la matriz y el seguimiento de esos resultados, pues son los siguientes pasos para seguir a partir de lo que defina esta Corte.

Como les decía, hicimos los dos talleres: en el taller número 1, fue el 22 de junio, de 8:30 a.m. a 4:30 p.m., y el taller número 2, fue el 23 de junio, de 1:30 p.m. a las 4:30 p.m. O sea, se dedicó bastante tiempo en analizar este tema.

Les decíamos entonces que participó Consejo Superior, Escuela Judicial, Despacho de la Presidencia, Unidades de Capacitación, Jerarcas de los Programas Auxiliares, Dirección de Gestión Humana, Dirección de Planificación, Dirección de Tecnología de la Información, Dirección Ejecutiva, Dirección Jurídica, juezas y jueces, gestores tanto civil, laboral, agrario y penal. Y en el taller N° 2, participaron personas magistradas y magistrados, así como personal de la primera lista que les indique.

El objetivo entonces, es dar a conocer los resultados de este taller, bueno, ahí un poco la explicación, no voy a dar detalle de toda la estructura del taller, de cómo se formalizó, pero si decirles que se analizaron desde diferentes áreas, participaron en la exposición y en el análisis compañeros de la Inspección Judicial, para visualizar procesos disciplinarios que habían en la Inspección Judicial a raíz de todo este entorno, participaron los compañeros de Ambiente Laboral, que también dieron a conocer todas las situaciones que habían en torno al ambiente laboral de la Escuela.

Se hizo un análisis por parte de Gestión Humana en relación a un informe de análisis de puestos, las unidades de capacitación se hizo una presentación específica de cada una de las labores que cumplía cada una de las unidades de capacitación y así como cada una de las recomendaciones del rediseño de la Escuela a partir de las diferentes actividades y de las diferentes presentaciones que se realizaron en el día uno. Se hicieron mesas de trabajo y esas mesas de trabajo, la idea fundamental era poder determinar ¿en qué se debía de mejorar en la Escuela Judicial? ¿qué cambios se debían de hacer y si era prioritario, no prioritario? ¿si era necesario o no necesario a partir de lo que se había designado aquí en la Corte Plena?

Bueno, todas esas preguntas y todas esas actividades se validaron con todas las personas que expusieron, más las que participaron. Se hizo una sesión de trabajo con una validación de resultados tanto del día uno y en el día dos se hizo las conclusiones del taller para dar a conocer los principales resultados que se habían analizado en ese taller del día uno.

Se analizaron temas y subtemas de fondo, como, por ejemplo, la investigación e innovación en los procesos de formación y capacitación. Se analizaron lo que eran las nuevas tendencias y métodos de herramientas de capacitación. Se analizaron temas como la regionalización de los servicios, propuestas de reformas judiciales, que contribuyera a la reducción de la mora judicial, se conversó de la calidad del servicio, de la eficiencia en la ejecución de las tareas, de rectoría en la capacitación, se analizaron temas como de asesoría y acompañamiento sobre métodos de enseñanza, sobre la priorización y asignación de recursos de cooperación internacional, sobre estrategias de capacitación, sobre los procesos de

comunicación entre las diferentes unidades de capacitación y la Escuela Judicial. Se conversaron temas también de oportunidades laborales, los ascensos, desarrollo laboral, evaluación del desempeño, reclutamiento y selección, ambiente laboral entre varios otros más.

Se detalla una lista, ahí en el informe está la lista de las personas participantes, la lista también de magistrados y magistradas y los grupos de trabajo.

Como resultado del taller también se establecieron los diferentes temas que conteníamos y a partir del criterio teórico con respecto a cada una de las propuestas que se realizaron, se valida la posición de que, si la propuesta de mejora respondía a una reingeniería o respondía a un rediseño, partiendo de que cada una de estas propuestas de validación fueron dadas, ocho no fueron validadas, quince fueron validadas y treinta y uno fueron validadas con observaciones.

A partir de estas validaciones que se recibieron, que fueron propuestas de solución por temas, subtema y estado, se hace una ponderación técnica y esa ponderación técnica nosotros la realizamos a partir del concepto teórico que antes le comenté y entonces a partir de la metodología aplicada en el taller de la Escuela Judicial y las unidades de capacitación se concluye expresamente lo siguiente:

[...]

Se acordó:) Acoger el informe presentado por la Dirección de Planificación referente a los resultados del taller de trabajo para la implementación del Rediseño de Procesos efectuados en la Escuela Judicial y aprobar la recomendación N° 1 dirigida a esta Corte, que literalmente dice:

1.) Valorar que las 45 oportunidades de mejora y propuestas de solución, finalmente planteadas y analizadas en el Taller de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación, que se detallan en la Tabla No.10 contenida en este informe, después de un ejercicio de revisión y reflexión, aplicando los conceptos teóricos que revisten la materia, tal cual se puntualizó en este informe, dio como resultado que las mejoras planteadas sean abordadas a través de Rediseño de Procesos, ya que mantienen la esencia del Proceso de Capacitación. Dichas propuestas deberán abordarse con prontitud, con el personal altamente calificado que impulse la implementación de las mismas, de tal forma que se beneficie todo el proceso de capacitación transversalmente en la Institución, considerando el contenido económico que hoy invierte el Poder Judicial en este rubro tan importante, con la finalidad de mantener actualizados los conocimientos del personal judicial de los diferentes ámbitos enfocados a brindar el mejor servicio público.

*2.) El Consejo Directivo de la Escuela Judicial deberá calendarizar, con el respectivo cronograma, las acciones a seguir para la implementación de las 45 oportunidades de mejora y propuestas de solución, como parte del rediseño de procesos efectuados en la Escuela Judicial. 3.) La Dirección de Planificación deberá dar el seguimiento y fiscalización para el cumplimiento del cronograma pertinente, e informará a esta Corte lo que corresponda. **Se declara acuerdo firme.**"*

-0-

- Se adjunta a continuación y de forma integral, el archivo electrónico del oficio 3160-2023:



Oficio
N°3160-2023-Corte c

-0-

Se adjunta el oficio n.º **EJ-DIR-123-2023**, del 17 de mayo, de la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.í. de la Escuela Judicial, enviado a la Dirección de Planificación, en donde se solicita lo siguiente:

“solicita a la Dirección de Planificación del Poder Judicial, el acompañamiento y la colaboración a la brevedad posible, en cuanto a la orientación técnica a la Escuela Judicial y a las Unidades de Capacitación, de cómo formular conjuntamente los objetivos y metas relevantes para la estrategia capacitación a nivel global en el Poder Judicial, a incorporarse dentro del nuevo Plan Estratégico Institucional-PEI, para la respectiva aprobación y la remisión ante la Corte Plena para la validación, por parte de quien corresponde.”

- Se adjunta a continuación y de forma integral, el archivo electrónico del oficio n.º EJ-DIR-123-2023:



EJ-DIR-123-2023
Planificación colabora

-0-

Se adjunta el oficio n.º **EJ-DIR-178-2023**, del 08 de julio de 2023, de la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.í. de la dirección a.i. de la Escuela Judicial, suscrita a la Dirección de Planificación del Poder Judicial, que dice:

En atención a la solicitud de insumos realizada mediante el oficio 2774-PLA-EV-TR-2023, a partir del acuerdo tomado por Corte Plena en su sesión número 12-2023 celebrada el 20 de marzo de 2023, artículo XXVII, donde se conoció el informe número 824-PLA-EV-PE-2022, del 20 de setiembre de 2022, y se acogieron las recomendaciones de mejora propuestas en el taller de trabajo realizado para determinar la continuidad del rediseño de procesos iniciado en la Escuela Judicial, me permito remitir a continuación la propuesta de la forma que se atenderán, se atienden o fueron atendidas, cada una de las medidas propuestas.

[...]

No omito manifestar que dicha propuesta será conocida por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial en la sesión que se celebrará el próximo 19 de julio de 2023.

-0-

El Consejo Directivo de la Escuela Judicial en la presente sesión, procede al conocimiento del **oficio n.º 3160-2023**, en donde se transcribe el acuerdo tomado por la Corte Plena, en **sesión n.º 12-2023**, celebrada el 20 de abril de 2023, **Artículo XXVII**, en que se dispone: ...”**2.) El Consejo Directivo de la Escuela Judicial deberá calendarizar, con el respectivo cronograma, las acciones a seguir para la implementación de las 45 oportunidades de mejora y propuestas de solución, como parte del rediseño de procesos efectuados en la Escuela Judicial.**”

También, se conoce el oficio n.º **EJ-DIR-178-2023**, del 08 de julio de 2023, de la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.í. de la Escuela Judicial, enviada a la Dirección de Planificación del Poder Judicial, en respuesta del oficio n.º **2774-PLA-EV-TR-2023**, que es en seguimiento del anterior acuerdo de la Corte, el que contiene la propuesta de cronograma para las acciones a seguir, en la implementación de las 45 oportunidades de mejora y propuestas de solución, como parte del rediseño de procesos efectuados en la Escuela Judicial, contenidas en la “*Tabla 10: Propuestas de solución validadas y ajustadas a partir de las observaciones realizadas por las personas asistentes al Taller de Trabajo del Servicio de Capacitación del Poder Judicial. VERSIÓN DEFINITIVA*”. Se procede al análisis de cada uno de los puntos y se hace las siguientes observaciones:

Punto 2: Al respecto, la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.í. de la Escuela Judicial manifiesta que a nivel Iberoamericano y en el país, las instituciones de educación superior están utilizando la herramienta de “*Teams y Zoom*”. Que en el Poder Judicial, por temas de seguridad, existen limitaciones para el uso de otras herramientas. Que actualmente, se permite el uso de Teams y de Moodle, para la capacitación.

Punto 4: El M. Sc. Jorge Arturo Ulloa Cordero explica que el gran problema en la Defensa Pública, es que no hay presupuesto para licencias. Destaca que no todo el personal de la Defensa, tiene acceso al uso de Moodle y de Teams, que es muy limitado, únicamente para pocas personas profesionales. En este sentido considera que afecta para las capacitaciones de las personas técnicas y administrativas, quienes no cuentan con acceso. Indica que si no se cuenta con las licencias para generar productos educativos, que es difícil sacar todo este provecho.

La Licda. Guardia Morales explica que, dentro de las 45 propuestas de mejoras, hay algunas también para las Unidades de Capacitación, tal como el que se tenga otras herramientas para desarrollar las capacitaciones, pero como plataformas de cursos virtuales y no orientadas a licenciamiento interno. Señala corresponde al Poder Judicial, la determinación de si se otorga licencias a todas las personas técnicas.

La Mag. Sandra Eugenia Zuñiga Morales, presidenta de este Consejo, señala que se puede plantear a futuro sobre la importancia que tiene algunas herramientas tecnológicas para la capacitación, así como la afectación de los recortes presupuestarios a Tecnología de la Información, para este componente. Destaca que, a mayor recurso, significa también tener acceso a más licencias.

La M. Sc. Ileana Sánchez Navarro integrante de este Consejo, manifiesta que dado que se está planteando como una propuesta de mejora, la utilización de herramientas tecnológicas para desarrollar las capacitaciones, recomienda la coordinación de una reunión con la “*Dirección de Tecnología de la Información del Poder Judicial*” para introducir el tema de las licencias. Destaca que en el “**punto 3**”, se indica que se varíe el modelo de formación, para favorecer el desarrollo de las competencias de manera descentralizada.

El M. Sc. Ulloa Cordero manifiesta que, es importante la apertura de asignación de licencias completas al personal de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación (personas técnicas, asistentes entre otras), quienes apoyan en la gestión de la capacitación, así como en la integración de la información, puntos que hay que tomar en consideración para cuando se tenga la reunión; valorar que son normativas

que deberán de modificarse, tomándose en consideración la calidad especial que tiene la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación.

La Licda. Guardia Morales indica que, también sería óptimo que la persona quien le corresponde llevar una determinada capacitación, cuente con acceso a dichas licencias, por lo menos durante el período de la capacitación.

Punto 20: El Consejo Directivo de la Escuela Judicial procede al análisis de propuesta del “*cambio de nombre e imagen gráfica de la Escuela Judicial por Centro de formación y estudios judiciales, Centro de Capacitación, Investigación y Desarrollo o algo parecido*”. Dentro de las valoraciones hechas, se define como oportuno mantener el nombre de **Escuela Judicial “Lic. Édgar Cervantes Villalta”**, porque ya se tiene un posicionamiento de marca a nivel nacional e internacional. Se considera que cambiar el nombre, podría interferir en esa identificación. Además, se destaca que en la Ley de Creación, está contemplada como Escuela Judicial. En consecuencia, tendría que incorporarse entre el paquete de reformas de ley que se mandó a Corte.

El M. Sc. Jorge Arturo Ulloa Cordero destaca que con el cambio de nombre de la “*Unidad de Capacitación de la Defensa*” por “*Proceso de Gestión del conocimiento de la Defensa Pública*”, aprobado por el Consejo Superior del Poder Judicial, más bien propicio a nivel institucional, a que se les llame de muchas maneras y no por el nombre correcto. Que inclusive ha habido problemas a nivel presupuestario e informático, por cómo se les consigna el nombre. Por consiguiente, piensa que también sería complejo para la Escuela Judicial, un cambio de nombre.

El M.Sc. Michael Soto Rojas, representante del O.I.J., participante en esta sesión, señala que cuando existe nombres muy extensos y tan elaborados, muchas veces se recurre al uso de acrónimos y hasta a veces, incomprensibles. Estima que el nombre de Escuela Judicial es un término sencillo y que es de dos palabras e igualmente es una marca ya posicionada. Destaca que generacionalmente se está viviendo en la era de lo simple y sencillo, en donde la gente no les gusta los nombres extensos.

La Mag. Sandra Eugenia Zúñiga Morales, presidenta de este Consejo Directivo, destaca que la Escuela Judicial de Costa Rica está muy posicionada a nivel internacional y ocupando uno de los mejores lugares a nivel de América Latina. Por tanto, le causa cierta preocupación el perder esa identidad, con el cambio de nombre.

La M. Sc. Ileana Sánchez Navarro piensa que no hay nombre más integral que Escuela, que es un vocablo de origen latino de “*Escola*”, lugar donde las personas van a adquirir conocimiento. Indica que el nombre de Escuela Judicial ya está posicionado y tiene una connotación histórica. Que probablemente, a pesar del cambio de nombre, el común de la gente la va seguir llamando Escuela.

Punto 23: El Michael Soto Rojas indica que tiene una duda en torno a la separación la “*Unidad de Capacitación del O.I.J. -UCAP-OIJ*” de la Escuela Judicial, porque es de conocimiento de todos y todas, que la “*Dirección General del O.I.J.*” presentó un proyecto de Ley Orgánica, en donde se da la separación dicha unidad de capacitación de la Escuela y sea trasladada al O.I.J. También que existe una iniciativa a nivel interno para la separación. Por tanto, que le llama la atención donde se dice que hay otro grupo que planteó que se mantenga en la Escuela. De modo que, pide aclaración al respecto.

La Licda. Rebeca Guardia Morales informa desconocer qué grupo planteó que se mantenga la UCAP-OIJ, pero que dentro de la propuesta de reformas, aprobado por el Consejo Directivo de la Escuela

Judicial en el año 2021, se plantea una reforma a la Ley de la Escuela, para la separación de la UCAP-OIJ de la Escuela y se traslade a la Dirección General del O.I.J.

-0-

Luego de la anterior deliberación, en adición a las planteadas por la Dirección a.í., de la Escuela Judicial, se procede a completar en la denominada “*Tabla 10: Propuestas de solución validadas y ajustadas a partir de las observaciones realizadas por las personas asistentes al Taller de Trabajo del Servicio de Capacitación del Poder Judicial*”, las acciones valoradas por este Consejo Directivo, versión final de documento que se adjunta, a continuación:

Tabla 10: Propuestas de solución validadas y ajustadas a partir de las observaciones realizadas por las personas asistentes al Taller de Trabajo del Servicio de Capacitación del Poder Judicial. VERSIÓN DEFINITIVA

TEMA / SUBTEMA		Cronograma de Trabajo
Tema 1: Investigación e Innovación en los procesos de formación y capacitación		Cronograma de Trabajo
<p><i>Nuevas tendencias en métodos y herramientas de capacitación.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un Plan Estratégico de capacitación que unifique las temáticas sobre nuevas tendencias y prioridades en capacitación, que identifique las líneas comunes y específicas de cada población, considerando las particularidades de la Escuela Judicial y cada una de las Unidades de Capacitación del Poder Judicial y procure alcanzar el mismo nivel de capacitación, a la vez que respeta la independencia de cada uno de los órganos de capacitación y fortalece la función rectora del Consejo Directivo de la Escuela judicial, así conforme el Plan Estratégico Institucional. 2. Establecer alianzas estratégicas sobre herramientas tecnológicas de capacitación a lo interno y externo de la institución (DGH, DTIC, TEC, UCR, Esc. Judicial, Colegio de Abogados y otros). <i>(Propuesta no incorporada en los estudios realizados por la Dirección de Planificación)</i> 3. Variar el modelo de formación para favorecer el desarrollo de competencias, de manera descentralizada, procurando la regionalización del servicio. 	<p>Solicitud para su elaboración ya se había remitido a la Dirección de Planificación, para iniciar con su elaboración se estaba a la espera de los resultados del taller. (3 meses)</p> <p>La Escuela y las Unidades actualmente utilizan herramientas que también utilizan centros de educación superior del país y de otros centros de formación iberoamericanos. (2 meses para explorar nuevas herramientas)</p> <p>El Enfoque Pedagógico de la Escuela Judicial es por competencias, por lo que los programas que se desarrollan están enfocados en el aumento de las destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de las funciones del puesto. Para la elaboración de una propuesta para fortalecer los procesos de formación regionales (2 meses)</p>

	<p>4. Disponer de equipo, software y conexión en cada lugar de capacitación. <i>(Propuesta no incorporada en los estudios realizados por la Dirección de Planificación)</i></p> <p>5. Creación de un campus virtual con todas las herramientas accesorias, con cursos de autogestión y asincrónicos. Donde se consideren espacios de cooperación con instituciones externas y universidades.</p> <p>6. Ejecución de actividades académicas que faciliten la capacitación en herramientas tecnológicas.</p> <p>7. Enriquecer la función de la investigación para que en la búsqueda de nuevas temáticas se incluya el análisis de métodos y medios (herramientas).</p> <p>8. Investigación sistemática de nuevas tendencias de</p>	<p>Coordinar reunión con la DTI a fin de informar sobre las posibilidades institucionales para lograr cumplir con la recomendación. Analizar que habría que modificar, para la dotación de licencias, tomándose en consideración la calidad especial que tiene la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación. (1 mes)</p> <p>La Escuela Judicial cuenta ya con una plataforma de cursos virtuales, la más usada por instituciones educativas; desde el año 2022 cada Unidad de Capacitación cuenta con su propia plataforma de cursos virtuales.</p> <p>Se encuentra en desarrollo un módulo para las personas técnicas judiciales, orientado al uso de las herramientas tecnológicas con las que cuenta la Institución. El Programa de Formación Inicial, ya cuenta con un módulo sobre herramientas tecnológicas. (2 meses para que el módulo para personas técnicas esté concluido)</p> <p>Organización de un encuentro con personas expertas en medios tecnológicos, especialistas en metodología de capacitación, que gestionan plataformas virtuales, de la institución y de otros entes públicos, así como con las Escuelas Judiciales a nivel iberoamericano, para un intercambio sobre las nuevas tendencias en herramientas de capacitación. (3 meses)</p> <p>Organización de un encuentro con personas expertas</p>
--	---	---

	<p>capacitación, con el acompañamiento de un mentor en línea.</p> <p>9. Buscar de manera proactiva alianzas estratégicas con otras universidades o centros de capacitación nacional e internacional oportunidades de capacitación y especialización con centros nacionales e internacionales. – pasantías.</p>	<p>en medios tecnológicos, especialistas en metodología de capacitación, que gestionan plataformas virtuales, de la institución y de otros entes públicos, así como con las Escuelas Judiciales a nivel iberoamericano, para un intercambio sobre las nuevas tendencias en herramientas de capacitación. (3 meses)</p> <p>Se cuenta con convenios vigentes, por lo que se hará una revisión de las posibilidades con las alianzas que ya existen y se analizarán nuevas. Se revisará también, sobre las cooperaciones interinstitucional y de organismos internacionales. (3 meses)</p>
<p><i>Regionalización de los servicios de capacitación.-</i></p>	<p>10. Apoyo entre las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial y establecer Alianzas con organizaciones externas (Universidades, Colegio Abogados) para brindar servicios de capacitación en las zonas regionales, coordinando con las Administraciones Regionales de cada Circuito Judicial.</p> <p>11. Fortalecer la base de datos con las personas expertas, su materia de experticia y su disponibilidad para brindar cursos.</p> <p>12. Desarrollar talleres regionalizados para delimitar cuáles servicios se pueden regionalizar, como parte del diagnóstico de necesidades de capacitación.</p>	<p>Elaboración de una propuesta para fortalecer los procesos de formación regionales (2 meses)</p> <p>El sistema que se encuentra en desarrollo para la gestión de los procesos de capacitación, ya tiene contemplado este aspecto, el desarrollo del sistema se encuentra dentro de los Proyectos Estratégicos del P.J., se contará con en el 2024.</p> <p>El diagnóstico de las necesidades de capacitación de las sedes regionales ya fue elaborado y sus resultados se encuentran vigentes. Es necesaria la elaboración de una propuesta para fortalecer los procesos de formación regionales (2 meses)</p>

	<p>13. Disponer de sedes de capacitación a nivel regional (tecnológica), con la infraestructura y licencias requeridas, valorando las necesidades, prioridades instituciones y recursos presupuestarios. (Propuesta no incorporada en los estudios realizados por la Dirección de Planificación)</p> <p>14. Implementar soluciones tecnológicas para que el personal tenga acceso a herramientas similares a TEAMS o Webex para atender mejor las necesidades de sedes regionales. (Propuesta no incorporada en los estudios realizados por la Dirección de Planificación)</p>	<p>Es necesaria la elaboración de una propuesta para fortalecer los procesos de formación regionales (2 meses)</p> <p>Coordinar reunión con la DTI a fin de informar sobre las posibilidades institucionales para lograr cumplir con la recomendación. (1 mes)</p>
<p>Propuestas de reformas judiciales que contribuyen con la reducción de la mora judicial.</p>	<p>15. Definir lineamientos o metodologías para la implementación de las reformas, en la que se debe incorporar una planeación sincronizada con otras unidades e instancias. Asimismo, que los procesos de reforma incluyan componentes de recursos adicionales, así como a redefinición de prioridades institucionales, con la finalidad de determinar la idoneidad del funcionario judicial e identificar oportunidades de mejora.</p>	<p>Propuestas de reformas para fortalecer los procesos de capacitación institucional, ya fueron remitidas a Corte Plena; las mismas se elaboraron después de un trabajo conjunto de las Unidades de Capacitación y la Escuela Judicial y fueron avaladas por el Consejo Directivo de la Escuela.</p>
<p>Tema 2: Impacto de la capacitación en la gestión judicial.</p>		
<p>Calidad del servicio.</p>	<p>16. Definir e implementar Sistemas de evaluación del servicio e impacto de la capacitación sobre la calidad del servicio. Que incluya los informes de percepción, quejas y retroalimentación sobre los servicios para generar los programas o cursos necesarios. Utilizar los estudios de procesos y los procedimientos asociados para elaborar los diseños curriculares. Reformular el protocolo de evaluación.</p> <p>Se sugiere tomar en cuenta la realimentación de las Contralorías de Servicios para ver dónde están los reclamos</p>	<p>El Poder Judicial en el 2019, realizó una contratación al TEC a fin de que de manera conjunta con las Unidades y la Escuela elaboraran la metodología para la evaluación de los procesos formativos de la Institución, orientada a medir los resultados, la misma se denomina “Manual de Evaluación de la Efectividad de las Acciones Formativas en el Poder Judicial” y la misma cuenta con su protocolo de implementación.</p> <p>Es importante indicar que después de los resultados de las evaluaciones, estos se analizan y se incorporan los</p>

	<p>en el servicio con la finalidad de ver en qué está fallando la institución. Identificar las brechas que indican los usuarios en la atención del servicio. Incluir un sistema de verificación que la persona funcionaria judicial realmente realizó el curso y que ese conocimiento se pone en práctica. Cuando las capacitaciones sean virtuales se debe diseñar mecanismos de verificación. Ejemplo: Llamar a una sesión presencial de forma aleatoria.</p>	<p>cambios que son pertinentes y después del análisis del equipo de trabajo,</p> <p>Se realizará una sesión de trabajo con la Escuela y las Unidades para analizar actualización del protocolo de implementación. (2 meses)</p>
<p><i>Reducción mora judicial.</i></p>	<p>17. Identificar los indicadores en coordinación con las oficinas y despachos judiciales, que identifiquen los motivos que ocasionen la mora judicial, para determinar la manera en que la capacitación puede contribuir en su reducción, considerando los temas administrativos vinculados a las personas, a su compromiso, a su componente ético-moral, la convicción, sensibilización y empatía sobre quién está detrás de cada una de las causas judiciales.</p> <p>18. Establecer procedimientos para la capacitación con especialistas en contenido que coadyuden a preparar los programas de capacitación, con las personas.</p>	<p>Los procesos de capacitación se desarrollan a partir de necesidades de capacitación evidenciadas por las personas funcionarias o bien por los órganos administrativos institucionales; con el Consejo de la Judicatura se coordina la remisión de los temas en los que es necesario reforzar la capacitación, a partir de la información con la que ellos cuentan a partir de las pruebas que aplican.</p> <p>Se propone el desarrollo de grupos focales con las Unidades de Capacitación, Centro de Gestión y Apoyo, Consejo Superior, Consejo de la Judicatura y la Escuela Judicial a fin de identificar temáticas y validar necesidades. (3 meses)</p> <p>Los procesos de capacitación de las unidades y de la Escuela Judicial son desarrollados por especialistas en contenido, que nacen a partir de las necesidades evidenciadas por las personas funcionarias y las distintas instancias institucionales. Esta recomendación se ajusta a la metodología de trabajo ya implantada en las distintas instancias de capacitación institucionales.</p>
<p><i>Eficiencia en la ejecución de las tareas.</i></p>	<p>19. Mejora Continua de procesos de acuerdo con el nuevo rediseño en la Escuela Judicial, que tome en cuenta las necesidades de capacitación según contexto y necesidad de cada grupo en particular, los requerimientos del usuario o</p>	<p>La Escuela Judicial ha incorporado un alto porcentaje de las recomendaciones generadas del rediseño y se encuentra trabajando en el seguimiento de aquellas que se encuentran en proceso y que dependen también de</p>

	<p>usuaria y la digitalización de los procedimientos capacitando los usuarios reduciendo tiempos y siendo más eficiente al proporcionar acceso a los usuarios.</p>	<p>otros actores institucionales.</p>
<p><i>Determinación, prevención y mitigación de riesgos.</i></p>	<p>No se valida ninguna propuesta relacionada al tema.</p>	
<p>Tema 3: Liderazgo y rectoría capacitación.</p>		
<p><i>Rectoría de capacitación.</i></p>	<p>20. Proponer cambio de nombre e imagen gráfica de la Escuela Judicial por Centro de formación y estudios judiciales, Centro de Capacitación, Investigación y Desarrollo o algo parecido; que tome en consideración en el proceso para su definición la consulta y participación de la población judicial y las Unidades de Capacitación.</p> <p>21. Unificación de una rectoría institucional de capacitación institucional más visible para la toma de decisiones en materia de capacitación con el fin de contar con una capacitación eficaz de acorde con las necesidades y donde se fortalezca la función rectora de la Escuela Judicial.</p> <p>22. Dar prioridad a la revisión y creación de la nueva regulación y políticas de capacitación que integre todos los procesos asociados a la capacitación</p> <p>23. Separar la Unidad de Capacitación del Organismo de</p>	<p>Es un tema que se someterá a consideración del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en sesión del 19 de julio del 2023. (El Consejo Directivo de la Escuela Judicial define mantener el nombre de Escuela Judicial “Lic. Édgar Cervantes Villalta”, porque ya se tiene un posicionamiento a nivel nacional e internacional. Cambiar el nombre podría interferir en esa identificación. Además, en la Ley de Creación, está contemplada como Escuela Judicial, por lo que tendría que incorporarse entre el paquete de reformas de ley.)</p> <p>Puntos del 21 al 24 son abordados en las propuestas de reforma presentadas a Corte Plena para su valoración, las cuales fueron elaboradas en conjunto por la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación y validadas por el Consejo Directivo; se hizo un análisis de la Ley y toda la normativa referente a la capacitación para formular la propuesta.</p>

	<p>Investigación Judicial, con el fin de que cada Unidad de los Ámbitos tenga su propio contenido presupuestario e independencia como las demás Unidades de Capacitación. Asimismo, otro grupo planteó que se mantenga (Ya existe una propuesta de Ley en la Asamblea Legislativa que promueve la separación).</p> <p>24. Distinta conformación del Consejo Directivo, se requiere reforma de Ley en donde integren magistrados, personal de carrera judicial, jueces, entre otros. (Se debe discutir con mayor profundidad la integración).</p> <p>25. Analizar el impacto de la Ley de Empleo Público en la delimitación del tema de capacitación. Al respecto, se mencionó en el taller y fue puesto en conocimiento de las personas participantes, que este tema ya se encuentra siendo analizado en una Comisión Especial por parte de la Corte Plena.</p>	<p>El tema ya fue analizado por la Institución.</p>
<p><i>Asesoría, acompañamiento y lineamientos sobre los métodos de enseñanza.</i></p>	<p>26. Desarrollar un plan de trabajo integral con el personal en métodos de enseñanza, para la identificación de mejoras, tales como el Modelo de Capacitación por competencias técnicas, Políticas de certificación y Diseños curriculares, etc.</p> <p>27. Mejorar la plataforma Moodle para que sea más amigable para la persona usuaria.</p>	<p>La Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación ya trabajan bajo el modelo de desarrollo de competencias, de esa manera se desarrollan los Programas de Especialización, Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura, entre otros de la Escuela Judicial; las propuestas de cambios en lineamientos de capacitación entre otros, fueron incorporadas en las reformas propuestas a Corte Plena. Es importante indicar que la Dirección Jurídica trabaja en a la elaboración de un Reglamento de Capacitación, el cual ya pasó por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial y fue objeto de observaciones.</p> <p>Coordinar reunión con la DTI a fin de informar sobre las posibilidades institucionales para lograr cumplir con la recomendación. (1 mes)</p>

<p><i>Priorización y asignación de recursos de Cooperación Internacional.</i></p>	<p>28. Necesidad de establecer el enlace cooperación internacional conforme la estrategia, a partir de las necesidades de capacitación de la Institución, logrando unificar esfuerzos institucionales priorizados</p> <p>29. Reformar la Ley Escuela Judicial.</p>	<p>Los procesos de cooperación internacional se coordinan, en el caso de la Escuela Judicial, con la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Poder Judicial, a fin de que los mismos respondan a la atención de las necesidades internacionales: firma de convenios internacionales; proyectos de cooperación internacional.</p> <p>Propuesta de la reforma a la Ley de la Escuela Judicial ya fue remitida a Corte Plena.</p>
<p><i>Estrategia de capacitación.</i></p>	<p>30. Aplicar las metodologías adecuadas con el fin de mejorar la capacitación virtual.</p> <p>31. Incorporar al usuario final como parte de insumo para diagnósticos de capacitación.</p> <p>32. Creación de una base de datos de expertos, sus experticias y su disponibilidad para fortalecer las capacitaciones institucionales.</p> <p>33. Elaborar un manual para la realización de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación a nivel institucional.</p>	<p>Esto ya se aplica, la Escuela se encuentra en constante búsqueda de estrategias adecuadas de enseñanza-aprendizaje, a fin de que los procesos de capacitación cumplan con las necesidades institucionales. Es importante indicar que, por motivos de seguridad institucional, muchas funcionalidades de la plataforma Moodle se encuentran deshabilitadas, en estos casos estamos sujetos a las indicaciones de DTI.</p> <p>Se encuentra en desarrollo una propuesta para la elaboración de diagnósticos actualizada, para uso de la Escuela y las Unidades de Capacitación. (3 meses)</p> <p>El sistema que se encuentra en desarrollo para la gestión de los procesos de capacitación ya tiene contemplado este aspecto, el desarrollo del sistema se encuentra dentro de los Proyectos Estratégicos del P.J., se contará con en el 2024.</p> <p>Se encuentra en desarrollo una propuesta para la elaboración de diagnósticos actualizada, para uso de la Escuela y las Unidades de Capacitación. (3 meses)</p>

	<p>34. Identificar temas de capacitación institucionales y transversales, para diseñar y ejecutar actividades de manera conjunta y evitar duplicidad de esfuerzos. Por ejemplo, capacitación en temas comunes como redacción y ortografía, que ocasiona lentitud en la labor jurisdiccional, entre otros.</p> <p>35. Generar una consulta a la población judicial que permita conocer las necesidades de capacitación, como parte del diagnóstico, para el establecimiento de los planes de capacitación. Este punto se puede considerar como parte del punto 33.</p>	<p>Las Unidades de Capacitación y la Escuela Judicial, ya comparten módulos de capacitación que son atinentes a todas las poblaciones, o bien los ya desarrollados se brindan como insumo para la construcción de módulos específicos para población, evitando así, la duplicidad de labores. Es importante indicar que el traslado de módulos que sean útiles para distintas instancias ya se incorporó al nuevo sistema que se desarrolla a fin de que queden los registros correspondientes y no se deban realizar trabajos dobles, pues se trasladará toda la documentación de los módulos. Ej. Módulo de Comunicación Escrita elaborado por la Escuela. Se continuará reforzando esta práctica.</p> <p>Se encuentra en desarrollo una propuesta para la elaboración de diagnósticos actualizada, para uso de la Escuela y las Unidades de Capacitación. Se previó que una de las siguientes etapas del sistema contemple la posibilidad de consulta de necesidades de capacitación y que el sistema de manera general, produzca insumos para el direccionamiento de los procesos de capacitación. (3 meses)</p>
<p><i>Procesos de comunicación y coordinación entre la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación.</i></p>	<p>36. Para la propuesta de presentación de presupuesto debe realizarse en conjunto con la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación, a fin de identificar la inversión que se realiza en materia de capacitación a nivel institucional y en alineamiento al Plan Estratégico Institucional (PEI).</p>	<p>Tomando en consideración que cada Unidad de Capacitación depende de instancias distintas, cada una debe formular su presupuesto a partir de las necesidades propias de cada instancia. a fin de atender el cumplimiento de su plan de capacitación; sin embargo, a partir de lo indicado en el rediseño y en los puntos atrás, el plan de capacitación debe formularse por cada instancia atendiendo el PEI de capacitación y el PEI institucional.</p> <p><u>Ver punto 1 de las recomendaciones.</u></p>

	37. Definir los procesos de comunicación, roles y responsabilidades en las diferentes situaciones asociadas a la gestión de capacitación.	Se está dando inicio al desarrollo de una propuesta para el desarrollo de una campaña de comunicación de los procesos de capacitación de la Unidades de Capacitación y de la Escuela Judicial. (2 meses)
<i>Proyección de las Unidades de Capacitación con respecto a las nuevas tendencias (Capacitación y Desarrollo / Gestión y desarrollo de personas / Capacitación y desarrollo del talento humano)</i>	38. Fortalecer la actualización del personal (capacitación interna). 39. Definir el perfil competencial (clase angosta) de los puestos de Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial.	Se coordinará en Rectoría la identificación de necesidades de capacitación interna para ser atendidas de manera conjunta, para las Unidades y la Escuela Judicial. (2 meses) Esta labor se encuentra a cargo de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, se inició desde el rediseño de procesos de la Escuela Judicial.
Tema 4: La capacitación como un medio de desarrollo de las personas		
<i>Oportunidades laboral (ascensos).</i>	40. Definir estrategia para que las personas puedan tener la posibilidad de capacitarse y especializarse en los diferentes temas de su interés institucional, que les permita el crecimiento y desarrollo profesional; sea este a través de un Campus Virtual, Ampliación de Horarios de oferta de cursos, entre otros. <i>(Propuesta no incorporada en los estudios realizados por la Dirección de Planificación)</i>	La Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación ya cuentan con campus virtuales que permiten el desarrollo de acciones formativas con horarios flexibles; se está dando inicio al desarrollo de una propuesta para el desarrollo de una campaña de comunicación de los procesos de capacitación de la Unidades de Capacitación y de la Escuela Judicial. Es importante indicar que para la ejecución de actividades fuera de horario, es necesaria la autorización del Consejo Superior, dadas las políticas institucionales. (2 meses)
<i>Desarrollo laboral (competencias, actitudes, aptitudes).</i>	41. Desarrollar plan de capacitación para el fortalecimiento de competencias del personal.	El Enfoque Pedagógico de la Escuela Judicial es por competencias, por lo que los programas que se definen están enfocados en el desarrollo de las destrezas y habilidades, necesarias para el desempeño de las funciones del puesto.
<i>Evaluación del</i>	No se valida ninguna propuesta relacionada al tema, dado que	

<i>Desempeño.</i>	se considera que ya se realiza y es competencia de la Dirección de Gestión Humana, aunado a que la capacitación contribuye con el fortalecimiento de las competencias y habilidades del personal.	
<i>Reclutamiento y selección.</i>	42. Que en los procesos de reclutamiento y selección se consideren competencias blandas de la población judicial y no solo profesionales o técnicas. 43. Establecer metodología, lineamientos para la regulación en la selección de las personas gestoras de capacitación.	Remitir recomendación a la Dirección de Gestión Humana y al Consejo de la Judicatura. Solicitar a la Dirección de Gestión Humana, actualizar el perfil competencial de las personas gestoras de las Unidades de Capacitación y de la Escuela Judicial.
<i>Ambiente laboral.</i>	44. Realizar un diagnóstico y seguimiento integral para conocer situación real del estado de las relaciones personales en la Escuela Judicial, a fin de desarrollar estrategias para mejorar los ambientes laborales como parte de un proceso de mejora continua y de prevención de riesgos. 45. Conformar un equipo interdisciplinario para identificar Fortalezas y Debilidades en el Ambiente Laboral.	Ambiente Laboral de la Dirección de Gestión Humana remitió oficio al Consejo Directivo y a la Escuela Judicial, indicando que se le continúe dando seguimiento a lo interno de la Escuela por medio de procesos como el que desarrolló el consultor Rodolfo Seravalli, el año anterior, en atención al trabajo previo realizado por la Institución. Ambiente Laboral de la Dirección de Gestión Humana remitió oficio al Consejo Directivo y a la Escuela Judicial, indicando que se le continúe dando seguimiento a lo interno de la Escuela por medio de procesos como el que desarrolló el consultor Rodolfo Seravalli, el año anterior, en atención al trabajo previo realizado por la Institución.

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD: 1.) Que el Consejo Directivo de la Escuela Judicial toma nota del acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión n.º **12-2023**, celebrada el **20 de abril de 2023**, **ARTÍCULO XXVII**, de las 45 oportunidades de mejora y propuestas de solución, como parte del rediseño de procesos efectuados en la Escuela Judicial. 2.) Se acoge la calendarización detallada anteriormente y las acciones a seguir para la implementación de las oportunidades de mejora y propuestas de solución, planteada por la Dirección a.í. de la Escuela Judicial y completadas por este Consejo, quien dará seguimiento a la Dirección de la Escuela Judicial, en cuanto al cumplimiento del cronograma y de las acciones propuestas. 3.) Respecto a la recomendación en el “**punto 20**” de las oportunidades de mejoras en el citado documento, se dispone mantener el nombre de: **Escuela Judicial “Lic. Édgar Cervantes Villalta**”, ya que se tiene un posicionamiento de marca a nivel nacional e internacional. Este Consejo considera que cambiar el nombre, podría interferir en esa identificación. Asimismo, se señala que en la “Ley de Creación”, así está contemplada como Escuela Judicial. La Dirección de la Escuela se dará a la tarea del reforzamiento de su imagen, mediante eslogan y otros. Comuníquese a la Corte Plena, para su conocimiento. **ACUERDO FIRME.** “

-0-

Se levanta la presente sesión por Microsoft Teams, a las diez horas.

Mag. Sandra Zúñiga Morales
Presidenta del Consejo Directivo, Escuela Judicial.

Licda. Rebeca Guardia Morales
Directora a.í. de la Escuela Judicial y secretaria
de este Consejo Directivo.