

N° 28-CAP-2019

Dirección de Gestión Humana Subproceso Gestión de la Capacitación

Informe Anual de Labores Enero, 2019

RESPONSABLES:

*MBA Roxana Arrieta Meléndez
Directora a.i. de Gestión Humana*

*Licda. Waiman Hin Herrera
Subdirectora a.i. de Gestión Humana*

*Licda. Cheryl Bolaños Madrigal
Jefa a.i. Subproceso Gestión de la Capacitación*

CONTENIDOS

CONTENIDOS.....	4
PRESENTACIÓN.....	6
I. CONSIDERACIONES GENERALES.....	7
I.1 Misión.....	7
I.2 Visión.....	7
II. FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS FORMATIVOS.....	9
II.1 Movilidad en el aprendizaje virtual- Capacítate Móvil.....	9
II.2 Movilidad Asistida Programa Básico de Formación Judicial.....	9
II.3 Movilidad Asistida Programa Políticas y Sistemas.....	10
II.4 Movilidad Automatrícula.....	11
II.5 Programa de Inducción “Construyendo el Poder Judicial que Queremos”	11
II.6 Diseño, Desarrollo e Implementación de Cursos Virtuales.....	15
II.7 Diagnósticos de Necesidades de Capacitación.....	18
III. MEJORAMIENTO DE LA COMUNICACIÓN Y LOS SERVICIOS BRINDADOS.....	19
III.1 Diseño Gráfico y Producción Audiovisual.....	20
III.2 Publicación de notas en el boletín de la Escuela Judicial.....	23
IV. PROMOCIÓN DE LA CERTIFICACIÓN Y LA EVALUACIÓN DE LA ENTIDAD O DE SUS ACTIVIDADES.....	2
4	
4.1 Procesos de Certificación	
V. PROYECCIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL.....	25
V.1 Becas.....	25
VI. ACTIVIDADES ACADÉMICAS EJECUTADAS.....	44
VI.1 Cantidad total de personas capacitadas.....	44
VI.2 Detalle de procedimientos de contratación mediante la subpartida 10701.....	45
VI.3 Detalle de la cantidad de impactos por medio de capacitación virtual según tipo de actividad formativa	47

VI.4	Detalle de la cantidad total de personas capacitadas en el Programa de Recreación Laboral.....			47
VI.5	Programa Preparación para la Jubilación.....			48
VII.	APOYO EN LA PREPARACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LAS REFORMAS PROCESALES.....			50
VII.1	Reforma Civil.....			50
VII.2	Reforma	Procesal	de	
	Familia.....			51
VII.3	Reforma		Procesal	
	Agraria.....			51
VIII.	ANEXOS.....			5
	2			
IX.	SÍNTESIS DE UN AÑO DE TRABAJO EXITOSO.....			53

PRESENTACIÓN

El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, se complace en presentar el informe anual de labores correspondiente al año 2018.

Desde Gestión de la Capacitación se promueven diversas acciones dirigidas al desarrollo de todas las personas que laboran en la institución, este desarrollo va en la línea de competencias para su crecimiento tanto personal como laboral.

Al tener como ejes transversales valores compartidos en todas las actividades que se ejecutan, se busca que las personas colaboradoras sientan y vivan la identificación con los valores que cobijan a la institución, considerándolos como parte de las labores diarias de una manera integral, generando un ambiente de trabajo armonioso y un resultado satisfactorio de sus tareas.

El éxito en el ámbito laboral no puede desvincularse del sentido de trabajar también en un crecimiento íntegro que permita agregarle un sentido pleno a la razón de ser y cumplir con los ideales de vida. Por ello, en este informe se distinguen los esfuerzos que permiten incrementar de manera notable cada uno de ellos y que puedan ser aplicados según las tareas encomendadas a cada una de las personas colaboradoras.

Se describe en forma de resultados tangibles la labor que realizan personas que con su trabajo enaltecen al Poder Judicial, tanto en el accionar de los servicios que ofrecen como en la responsabilidad de su mejora continua.

I. CONSIDERACIONES GENERALES

1.1 *Misión*

Garantizar el desarrollo y la formación de las personas que laboran para el Poder Judicial, en función de sus competencias, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.2 *Visión*

Potenciar el fortalecimiento de la institución por medio de actividades de capacitación innovadoras que permitan a las personas poner en práctica lo que saben, quieren y pueden hacer en función de sus competencias, facilitando su desarrollo con altos niveles de desempeño.

1.3 *Estructura organizacional*

En atención al modelo de gestión de personas basado en competencias y los nuevos retos institucionales, se diseñó la nueva estructura organizativa del Subproceso de Gestión de la Capacitación, este proceso inició en el año 2015 y culminó en diciembre de 2016, con la asesoría externa de la empresa TATUM Global.

El producto diseñado fue aprobado por la Dirección de Gestión Humana y para su implementación fue necesario realizar sesiones de trabajo durante los meses de octubre y noviembre de 2016 con el fin de estudiar con mayor detalle la formalización de la estructura organizativa, recursos y nuevas necesidades.

En la actualidad el Subproceso se ha ido conformando de acuerdo con la nueva estructura, pero hay procesos que han quedado pendientes de integrar debido a la falta de recurso humano, tal es el caso de la Unidad de Desarrollo. A todo esto, se espera que la Dirección de Gestión Humana formalice con la Dirección de Planificación los estudios necesarios para que la estructura de esta oficina se apruebe y se proceda con las validaciones organizacionales y de los puestos, relacionadas a este tipo de reorganizaciones.

Ilustración N° 01:
Estructura Organizacional - Subproceso Gestión de la Capacitación, 2016



II. FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS FORMATIVOS

2.1. Movilidad en el aprendizaje virtual – Capacítate Móvil

Esta modalidad está dirigida a personas que por su labor no cuentan con los requerimientos mínimos para realizar los cursos virtuales.

Sin embargo, Gestión de la Capacitación se encuentra en una etapa de reestructuración de la modalidad, con el objetivo de alcanzar una mayor cobertura y brindar el servicio a las poblaciones cuyos puestos de trabajo no dependen de la utilización de equipos tecnológicos y requieren para capacitarse dispositivos móviles.

Con esto a su vez se logra potenciar el aprendizaje virtual, ya que se les permite alcanzar mayor productividad en espacios fuera de la oficina como la casa, durante el transporte público, en un café y en hospedajes durante giras.

2.2. Modalidad Asistida Programa Básico de Formación Judicial

Con la modalidad virtual matrícula asistida se abordan los cursos que conforman el Programa Básico de Formación Judicial (PBFJ) y todos los que son considerados por acuerdo del Consejo Superior como de interés institucional u obligatorios.

Según los últimos acuerdos del Consejo el bloque de cursos obligatorios y de interés institucional está conformado por 10 cursos virtuales:

1. Cómo liderar un servicio público de calidad
2. Acoso psicológico en el trabajo
3. Género: Un camino hacia la equidad
4. Servicio público de calidad
5. Todas y todos somos igualmente diferentes. Aprendiendo acerca de la diversidad.
6. NO al Hostigamiento sexual
7. Nuestros Valores, una ruta hacia la plenitud humana
8. Programa hacia cero papel
9. Desafío PJ Verde
10. Mi formación, mi responsabilidad

Durante el 2018 se impartió mediante esta modalidad el curso Mi formación, mi responsabilidad, con el objetivo de promover la aplicación de los principios éticos en todas las actividades de formación que se realizan en el Poder Judicial.

Este año, el abordaje de las oficinas se realizó mediante teléfono y correo electrónico y se le dio prioridad a las personas que deben la mayor cantidad de cursos, las cuales contaron con un periodo de 13 semanas para poder completar el proceso de formación.

Solo en el 2018 se matricularon 3498 cursos bajo esta modalidad y se alcanzaron 1947 impactos (cursos aprobados).

Circuitos impactados	5
Personas matriculadas	744
Cursos aprobados	1947
Horas certificadas	6068
Tasa neta de aprobación	55.66

Con esta misma modalidad se abordaron los casos de las personas que se encontraban en el Proceso de Periodo de Prueba que requieren completar el PBFJ y los cursos virtuales obligatorios para ratificar su propiedad. A estas personas se les habilitan diez cursos obligatorios correspondientes al Programa Básico de Formación Judicial, el Programa de Desarrollo Laboral.

Oficios recibidos	138
Personas matriculadas	475
Cursos aprobados	808
Horas certificadas	3392
Tasa neta de aprobación	68.65

2.3. Modalidad Asistida Programa Políticas y Sistemas

Estas convocatorias son implementadas a solicitud de las jefaturas de los Despachos o de órganos superiores quienes consideran que pueden cubrir las necesidades de las personas mediante la capacitación virtual.

Estos cursos son herramientas de sistemas utilizadas en el despacho, los cuales mediante prácticas y situaciones dan el conocimiento necesario para llegar a cabo la gestión. Por otra parte, los cursos que abordan temas relacionados con políticas institucionales ayudan a fortalecer los intereses del Poder Judicial.

Durante este año se impartieron los siguientes cursos:

1. Círculos de paz
2. Mi formación, mi responsabilidad
3. Sistema Costarricense de Gestión de los Despachos Judiciales
4. Sistema de Depósitos Judiciales (SDJ) - Básico
5. Sistema de Depósitos Judiciales (SDJ) - Actualizaciones
6. Sistema de Depósitos Judiciales (SDJ) - Administradores
7. Sistema de Depósitos Judiciales (SDJ) - Aprobaciones
8. Sistema de Depósitos Judiciales (SDJ) - Auditoria
9. Sistema de Depósitos Judiciales (SDJ) - Autorizaciones

10. Sistema de Depósitos Judiciales (SDJ) - Boletas
11. Sistema de Depósitos Judiciales (SDJ) – FICO

Solo en el 2018 se matricularon 2592 cursos bajo esta modalidad y se alcanzaron 1576 impactos (cursos aprobados).

Personas matriculadas	910
Cursos aprobados	1576
Horas certificadas	9945
Tasa neta de aprobación	60.80

2.4. Modalidad Automatrícula

La modalidad Automatrícula permite que las personas servidoras judiciales accedan a los cursos que Gestión de la Capacitación pone a disposición mediante la matrícula en línea, en la plataforma C@pacítate.

Esta modalidad permite que cada persona realice el proceso de matrícula ingresando mediante la Intranet, el sistema permite matricular únicamente un curso por convocatoria.

La modalidad Automatrícula permitió abarcar en el 2018 una matrícula de 6398 cursos y se alcanzaron 5050 impactos en 2670 personas únicas, distribuidos de la siguiente manera:

Personas matriculadas	2670 (1255 hombres, 1415 mujeres)
Cursos aprobados	5050
Horas certificadas	18075
Tasa neta de aprobación	78.93

2.5 Programa de Inducción “Construyendo el Poder Judicial que queremos”

El Programa de Inducción viene a fortalecer y complementar el proceso de inducción-aprendizaje que una persona de nuevo ingreso al Poder Judicial necesita para desempeñarse de forma productiva e integral. Este programa consta de tres etapas indispensables: la sensibilización de las jefaturas del Poder Judicial, la inducción general y la inducción específica.

En los cuadros siguientes se exponen los resultados obtenidos de la aplicación de cada una de las etapas.

Cuadro N° 01:

Cantidad de personas capacitadas con el curso virtual “Inducción General al Poder Judicial”, 2018

Código	Actividad formativa	Fechas de ejecución	Horas de capacitación	Mujeres	Hombres	Cantidad de personas capacitadas
1209	Inducción General al Poder Judicial	03/09/2018 08/10/2018 12/02/2018 23/01/2018 02/04/2018 06/04/2018 15/01/2018 19/03/2018 05/03/2018 19/02/2018 29/01/2018 16/04/2018 23/02/2018 18/01/2018	18	285	230	515

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

Cuadro N° 02:

Cantidad de jefaturas sensibilizadas mediante los cuatro Talleres presenciales de sensibilización a jefaturas, 2018.

Circuito	Periodo	Participación en la Presentación del programa	Personas participantes en los Talleres	Cantidad de oficinas impactadas
Circuito Judicial de Limón	Abril	63 personas en puestos de jefatura o coordinación.	62 personas	41 oficinas
TOTALES		63	62 (40 mujeres, 22 hombres)	41

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

Cuadro N° 03:

Detalle de las oficinas participantes en los talleres de sensibilización.

Circuitos visitados: 1	Circuito Judicial de Limón
Cantidad de talleres: 4	Personas capacitadas: 62 (40 mujeres y 22 hombres) Oficinas que participaron: 41
Detalle de las oficinas participantes:	Defensa Pública Bribri
	Fiscalía de Bribri
	Juz Contravencional y menor cuantía de Bribri
	Juz Penal de Talamanca
	Oficina Regional de Bribri
	Unidad Loc. Cit. Y Pres. Bribri
	Administración Regional I Circ. Jud. Zona Atlántic
	Centro De Conciliación, Sede I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Centro De Conciliación, Sede li Circ. Jud. Zona At
	Defensa Pública I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Delegación Regional Limón
	Fiscalía Adjunta I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Juzgado Agrario I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Juzgado Civil I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Juzgado Contrav. I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Juzgado De Cobro, Civil Y Menor Ctía. I Circ. Jud.
	Juzgado Ejecución De La Pena Zona Atlántica
	Juzgado Familia I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Juzgado Penal I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Juzgado Penal Juv. I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Juzgado Pens. Alim. I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Juzgado Trabajo I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Juzgado Tránsito I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Juzgado Viol. Domést. I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Oficina Comunicaciones Judiciales I Circ. Jud. Zo

	Oficina Trab. Social I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Subcontraloría Serv. I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Tribunal I Circ. Jud. Zona Atlántica
	Tribunal Trab. Menor Ctía. I Circ. Jud. Zona Atlán
	Unidad De Medicina Legal De Limón
	Unidad Servicio De Salud Para Empleados I Circuito
	Juzgado Contrav. Y Menor Ctía. Matina
	Oficina Regional Batán
	Defensa Pública Siquirres
	Fiscalía Siquirres
	Juzgado Contrav. Y Menor Ctía. Siquirres
	Juzgado Penal Siquirres
	Juzgado Pensiones Y Violencia Domést. Siquirres
	Subdelegación Regional Siquirres
	Tribunal Ii Cir.Jud. Zon.Atlant, Sede Siquirres
	Unidad Loc. Cit. Y Pres. Siquirres

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

Para el 2018 se planteó cubrir además del Circuito Judicial de Limón, los Circuitos Judiciales de Guápiles, Sarapiquí y Turrialba, también era necesario continuar con los seguimientos de la Inducción Específica y las actualizaciones del Programa, esto no fue posible debido al recorte presupuestario que no permitió contar con los recursos de personas encargadas de estas tareas.

Se debe enfatizar que este programa fomenta en las personas que laboramos para el Poder Judicial, un sentido de pertenencia con los valores de la institución, con la misión y la visión, así como los objetivos que tenemos al formar parte de la población judicial.

El Programa está orientado a la vinculación de los procesos de ingreso y seguimiento de la organización, tomando como base los perfiles de cada puesto, sus competencias, la evaluación del desempeño y el cumplimiento de deberes y políticas que un puesto en la función pública requiere. Este programa impacta no solo en la individualidad, sino en toda la población; motiva y da pie al avance y crecimiento de nuevos proyectos desarrollando las competencias específicas de cada persona y generando satisfacción en el trabajo que se ejecuta.

La continuidad de este programa va dirigido al mejor ajuste y desempeño de las personas trabajadoras en una etapa crucial, como lo es el inicio de sus funciones en un determinado puesto de

trabajo. Los acelerados cambios sociales que se viven en la actualidad obligan al Poder Judicial a contar con una estrategia de inducción y capacitación permanente, de manera que el recurso humano pueda implementar nuevos procesos y tecnologías con la mayor eficacia y eficiencia posible.

La capacitación del personal se fortalece al incluir el tema de “Inducción” como parte importante del proceso que deben cumplir todas las personas durante el tiempo de preparación y capacitación interna que brinda nuestra institución. Para cumplir a cabalidad y como bien lo demanda y merece el Poder Judicial, se tiene que contar con personal calificado, exclusivo, especializado y de investigación constante en los temas que le atañe a las necesidades actuales y futuras del personal judicial.

Es por todo lo anterior que se espera retomar este Programa en sus tres etapas siempre y cuando se dote a Gestión de la Capacitación con el personal para realizarlo. Por la limitación de recursos que enfrenta la oficina actualmente solo se ejecuta la fase 2 que corresponde al curso virtual “Inducción General al Poder Judicial”.

2.6 Diseño, desarrollo e implementación de cursos virtuales y materiales de apoyo innovadores para la formación y la presentación de información.

Durante el 2018 se trabajó en el desarrollo y actualización de los siguientes proyectos:

- **Cursos desarrollados:**

- Evaluación del desempeño: se desarrollaron tres tutoriales que orientan sobre el modelo de evaluación del desempeño que se aplica en la Institución.
 - Tutorial 1: Introducción al enfoque de gestión humana por competencias
 - Tutorial 2: Evaluación del desempeño, marco legal y normativa.
 - Tutorial 3: Proceso de evaluación del desempeño
- Programa de Acceso a la Justicia
 - Atención a la población indígena
 - Atención a la población afrodescendiente
 - Atención a la población adulta mayor
- Salud Ocupacional
- Introducción y bases fundamentales al Régimen disciplinario del Poder Judicial
- Monitoreo de los Derechos Humanos en los centros de detención
- Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales – SNFJ
- Argumentación Jurídica
- Teoría del Caso
- Legitimación de capitales
- Seguridad informática
- Promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad

Otros proyectos desarrollados:

- Videos:
 - Se desarrollaron tres Instructivos para la correcta utilización de la plataforma Nexus, los cuales están disponibles en la Intranet, a disposición de la población en general.
 - Se desarrolló un video para la presentación oficial de las herramientas y cursos virtual diseñados para apoyar el quehacer de los Subprocesos Ambiente Laboral, Salud Ocupacional y Gestión del Desempeño.

Presentación oficial de cursos virtuales:

- El día 27 de noviembre de 2018, en el marco de la celebración del 55 aniversario de la creación de la Dirección de Gestión Humana se presentaron los siguientes cursos:
 - Salud Ocupacional
 - Programa Virtual de Habilidades Directivas: dirigido a Jefaturas (6 módulos virtuales)
 - Autoconocimiento
 - Comunicación
 - Autocontrol
 - Dirección y liderazgo
 - Trabajo en equipo
 - Negociación
 - Herramientas virtuales de apoyo para la implementación del Sistema Evaluación del Desempeño (SIED)
 - Tutorial 1: Introducción al enfoque de gestión humana por competencias
 - Tutorial 2: Evaluación del desempeño, marco legal y normativa
 - Tutorial 3: Proceso de evaluación del desempeño
- El día 30 de noviembre, en el marco de la celebración del día Internacional de las Personas con Discapacidad, se informó a la población de los avances en el desarrollo de los cursos virtuales:
 - Promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad
 - Acceso a la Justicia de las personas con discapacidad

Proyectos en desarrollo:

- Se continuó con el desarrollo de uno de los cursos del Programa de Acceso a la Justicia: Población Menores de edad en conflicto con la ley
- Juzgado Notarial: se continua con el desarrollo de un tutorial que sirva de guía para las personas funcionarias que laboran en los juzgados Contravencionales de todo el país y tramitan denuncias relacionadas con irregularidades en temas notariales.

- Estrategias de servicio para la Persona Usuaría: Es un proyecto que continúa en desarrollo en coordinación con la Contraloría de Servicios.
- Violencia en el trabajo: es un proyecto iniciado en 2018 en coordinación con el Subproceso de Ambiente Laboral.
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo: Es un proyecto iniciado en 2018 en coordinación con la oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI).
- Inducción proceso selectivo puestos policiales: Es un proyecto en desarrollo en coordinación con el Subproceso de Reclutamiento y Selección.
- Justicia Restaurativa: Es un proyecto iniciado en coordinación con personal a cargo del Programa de Justicia Restaurativa.

Actualizaciones en desarrollo

- Otros cursos que iniciaron su actualización:
 - Control Interno
 - Formación, Control y Evaluación del Plan Anual Operativo (PAO)

A continuación, se muestra el **cuadro N° 4** con la estadística correspondiente a la Unidad de **Desarrollo de Herramientas educativas para el año 2018**

Cuadro No. 4:

Resumen estadístico de desarrollo de herramientas educativas en 2018

Actividad	Cantidad
Horas virtuales desarrolladas	16
Horas virtuales actualizadas	3
Horas virtuales en desarrollo	10
Horas virtuales actualizadas en producción	12
Reuniones de Inicio de Proyecto	6

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

2.7 Diagnósticos de Necesidades de Capacitación

Durante el 2018 se realizaron seis diagnósticos de necesidades de capacitación. Dos de ellos de consulta y los otros cuatro diagnósticos de consulta y análisis.

Cuadro N° 05:
Descripción de diagnósticos de necesidades de capacitación 2018

Actividad	Descripción	Periodo de Ejecución	

<p>1- Diagnóstico de consulta de necesidades de capacitación de todo el sector administrativo</p>	<p>Producto de entrevistas y solicitudes vía correo electrónico que se les realizó a todas las oficinas del ámbito administrativo, resultó un documento final en Excel con la información con dos clasificaciones: temas por oficina y temas por materia. Se recopilaron 339 temas o necesidades. Este trabajo se realizó con colaboración de Yahaira Contreras, Priscilla Dotti, Rocio Monge y Alexandra Madriz. Este documento maestro sirvió de guía en las labores que emprendimos en el presente año y la ejecución presupuestaria.</p>	<p>Diciembre-2017 y Enero-2018</p>	
<p>2- DNC para diagnosticar las necesidades de becas para el 2019</p>	<p>Daysi Quesada y Alexandra Madriz elaboraron un diagnóstico de necesidades para el área de becas “Estudio de necesidades de formación profesional del personal del Sector Administrativo.</p>	<p>Abril-2018</p>	
<p>3- DNC Inspección Judicial</p>	<p>Se concluyó el DNC del Tribunal de la Inspección Judicial, mismo que inició el año 2017 por las compañeras Catalina Mora y Priscilla Dotti, y lo concluyó Alexandra Madriz.</p>	<p>Agosto-2018</p>	
<p>4- DNC del personal que labora en la Auditoría Judicial</p>	<p>Se inició el diagnóstico y se encuentra en proceso su desarrollo. Grado de avance, análisis conclusivo en etapa de ajustes, pendiente validación de resultados con jefaturas y confección de propuesta final de capacitación.</p>	<p>Octubre-Diciembre-2018</p>	

5- DNC dirigido a la población que ocupa los puestos de Técnicos especializados en labores de mantenimiento	Se inició el diagnóstico y se encuentra en proceso su desarrollo. Grado de avance, análisis conclusivo en etapa de redacción, pendiente validación de resultados con jefaturas y confección de propuesta final de capacitación.	Noviembre- Diciembre- 2018	
6- DNC enfocado en las necesidades del Poder Judicial por capacitar a la población judicial en LESCO	Se inició el diagnóstico y se encuentra en proceso su desarrollo. Grado de avance; encuestas aplicadas; tabulación de información, análisis y conclusiones pendientes.	Noviembre- Diciembre- 2018	

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

III. MEJORAMIENTO DE LA COMUNICACIÓN Y LOS SERVICIOS BRINDADOS

3.1 *Diseño gráfico y producción audiovisual*

El Subproceso Gestión de la Capacitación desarrolla recursos gráficos y audiovisuales de apoyo a la capacitación y a la comunicación interna del Poder Judicial. En el siguiente cuadro se hace un recuento de las actividades realizadas durante el 2018.

Cuadro N°6:

Desarrollos de productos gráficos y audiovisuales estratégicos para la Institución

Actividad	Detalle
Invitaciones digitales	Se diseñaron invitaciones digitales para los diferentes procesos de capacitación, se destacan algunas de ellas: Taller autocuidado Manejo de las Finanzas Públicas Gestionando mi yo a partir de mi presente Calidad de vida e inteligencia emocional

	<p>Reapertura del Gimnasio Poder Judicial Comunicación Asertiva Microsoft Project Nexus PJ Clases para el Gimnasio Derecho de las personas con Discapacidad Taller de servicio de calidad a la persona usuaria Necesidades de capacitación para la gestión de las personas Habilidades directivas Administración de proyectos Invitaciones de Becas Vocerías Programa de liderazgo Inteligencia Emocional Lesco Liderazgo consciente Preparación para la jubilación Recomendaciones en caso de inundaciones Mejora Integral del Proceso Penal Curso Salud Ocupacional Baloncesto, ping pong Hepatitis Presentaciones de Alto Impacto Taller de integración Avances en el modelo de gestión por competencias Aguinaldo 2018 Capacitación en el uso de nuevas herramientas SHIF Abordaje de las personas consumidora de sustancias Psicoactivas Salud en Línea Somos Poder Judicial Presidencia</p>
--	---

Videos	Nexus Introducción Nexus video 1 Nexus video 2 Nexus video 3, 4 y 5 en producción Video Ambientes Saludables San Carlos
Diseño Web	Página Web Reforma Procesal Laboral Página Web Defensa Pública de Costa Rica Página Web PEI Sistema de Becas Web Mejora Integral del Proceso Penal
Encuestas digitales	Encuestas para el DNC de Lesco Encuesta para el seguimiento de la Inducción Específica, programa de Inducción al Poder Judicial Encuestas para el DNC de Becas en el ámbito administrativo
Artes para impresión	Diseño de viniles para el Gimnasio, Paredes y Baños Calendario 2019 Ambientes Saludables Tarjetas Liderazgo Ambiente Laboral Desplegable Nexus tríptico Informe de labores Observatorio Desplegable Evaluación del Desempeño Desplegable Salud Ocupacional Banners Cursos Virtuales presentación de cursos Capacitación
Identidad gráfica "Plan Estratégico del Poder Judicial"	Se diseñaron los siguientes productos. Calendario 2019 Personalización de la página Web Iconografía Banners Web Tres Pilares
Logotipos	Plan Anual Operativo Nexus PJ Mejora Integral Proceso Penal
Identidad gráfica "Mejora Integral del Proceso Penal"	Se diseñaron los siguientes productos: Banner impresos Carpetas Desplegables Cronogramas impresos Infografías impresas
Identidad gráfica "Gestión Humana"	Se diseñaron los siguientes productos: Firmas de correo Comunicado presidencia Folleto presidencia Datos estadísticos Comunicado varios de la DGH

Campañas informativas	<p>Mi metro cuadrado Autoexamen de Seno Ambientes saludables San Carlos y Tribunales de Heredia Comunicación Subdirección Desarrollo Humano, boletín correo. Mejora Integral del Proceso Penal Curso Salud Ocupacional Fechas corte de nombramientos 25 aniversario Salud Ocupacional Métele un gol al Machismo Beneficios de la Capacitación</p>
Boletines Servicios de Salud	<p>Acoso Laboral La Piel Cáncer Gástrico Relación Sana Uso adecuado de los medicamentos Proyecto de Vida Prevención de Infecciones Infección de vías respiratorias Ergonomía Enfermedades crónicas</p>
Sistema de Becas	<p>Personalización del Sitio Banner de correo y web</p>
Artes PDF	<p>Manuales de puestos Manual de citas en línea Servicios de Salud</p>
Menus y Nav Cursos Virtuales	<p>Estrategias de servicio con valor para la persona usuario Plan Anual Operativo Tutorial OIJ Reclutamiento Control Interno Rediseño Curso Nuestros Valores Rediseño Hostigamiento Sexual Rediseño Acoso psicológico Rediseño Mi formación</p>
Diseños varios	<p>Calendario de pagos y nombramientos Infografía Inundaciones recomendaciones Manual Sistemas de votación Magistrados Presidencia</p>

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

3.2 *Publicación de Notas en el Boletín de la Escuela Judicial*

Los titulares publicados en el Boletín de la Escuela Judicial durante el 2018 fueron los siguientes:

Cuadro N° 07:

Publicaciones en el Boletín de la Escuela Judicial durante el 2018

Mes	Publicación
Junio	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional, un rasgo necesario en la vida laboral actual - Departamento de Seguridad actualiza conocimiento en manejo de armas de fuego - El programa de Inducción al Poder Judicial llega a los Tribunales de Limón - Dirección de Gestión Humana y Auditoría Judicial conocen sobre programación Neurolingüística - Oficinas del ámbito administrativo buscan replantear su forma de trabajar
Julio	<ul style="list-style-type: none"> - Personal judicial se capacita en creación de presentaciones profesionales de alto impacto - Gestión Humana fortalece competencias en el área de Administración de Proyectos - Personal judicial se capacita en servicio al cliente - Capacitación apoya la gestión del cambio ante las reformas judiciales
Setiembre	<ul style="list-style-type: none"> - Servidoras y servidores judiciales se preparan para su jubilación - El Poder Judicial apunta a desarrollar la sinergia entre los equipos de trabajo - Personal judicial hizo una mirada al futuro jubilatorio - El autocuidado como una herramienta de bienestar integral
Octubre	<ul style="list-style-type: none"> - Personal de los despachos agrarios se capacitan para homogenizar procesos - Defensa Pública de Siquirres participa en el taller de comunicación efectiva - Gestión Humana inauguró el gimnasio del I Circuito Judicial de San José - Se gradúa segunda generación en curso de administración de proyectos - Dirección de Tecnología de la Información participa en el taller de inteligencia emocional

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

IV. PROMOCIÓN DE LA CERTIFICACIÓN Y LA EVALUACIÓN DE LA ENTIDAD O DE SUS ACTIVIDADES.

4.1 Procesos de Certificación

El proceso de certificación virtual en su totalidad se ejecuta digitalmente, es decir, se emite un certificado que se almacena en el expediente de la persona y el registro correspondiente se incluye en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).

Cuadro N° 08:

Cantidad total de certificados virtuales emitidos por el Subproceso Gestión de la Capacitación en 2018.

Actividad	Total
Capacitación virtual	9896
Total	9465

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

En el caso de las becas, capacitaciones contratadas y las que se realizaron mediante colaboración interinstitucional y las actividades que se ejecutaron con recurso interno, es importante aclarar que no todas son certificadas y que el control de entrega de certificados de estas actividades se realizaría a partir del 2019.

V. PROYECCIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

5.1 Becas

5.1.1 Actualización Reglamento de Becas y permisos de estudio para el Personal Judicial

A efectos de dar cumplimiento a las recomendaciones del Informe de Auditoría No. 828-104-SAEE-2015, en el cual se solicita a la Dirección Jurídica:

“4.2 Revisar en coordinación con Gestión Humana y las restantes unidades de capacitación, el Reglamento de Becas y Permisos de Estudio para el personal del Poder Judicial, a fin de contar con un instrumento actualizado, que permita normar los diferentes aspectos referentes a las becas de estudio con cláusulas actuales y ajustadas a las necesidades presentes en la Institución...”

Y a la Dirección de Gestión Humana lo siguiente:

“4.3 Establecer la prioridad para el desarrollo de la herramienta tecnológica que permita el control del cumplimiento de los contratos suscritos con las personas becarias, para lo cual deberá coordinar con la Escuela Judicial, las unidades de Capacitación y otras instancias relacionadas, la definición de los requerimientos de este sistema, de manera que se disponga de la información necesaria para evaluar periódica y oportunamente el cumplimiento de los contratos firmados.

Este sistema debe desarrollarse, una vez actualizado del Reglamento de Becas y permisos por parte de la Dirección Jurídica, según recomendación N° 4.2.”

En el año 2016, este Subproceso convocó a las personas jefarcas de las instancias más importantes de la Institución y a las jefaturas de las Unidades de Capacitación (Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial, Judicatura, entre otros), así como a la Dirección de la Escuela Judicial y a la Dirección de Gestión Humana, para trabajar en conjunto la actualización del Reglamento de Becas y Permisos de Estudio.

En los talleres fueron expuestos los procedimientos actuales, oportunidades de mejora, las fases de la gestión, casos particulares y detalles relacionados con el presupuesto asignado a las becas de posgrados y a la capacitación internacional. Se trabajaron actividades grupales y se llevó a plenaria y discusión las ideas y las propuestas de las personas participantes. La información recopilada fue entregada a la Dirección Jurídica el 12 de octubre de 2016.

En el año 2017, la Dirección Jurídica remitió al Consejo Superior el *“Proyecto de Reglamento de formación profesional para personas que trabajan en el Poder Judicial”*, el cual fue conocido en sesión N° 111-17 celebrada el 12 de diciembre de 2017, artículo LXIX, acordando lo siguiente:

“1) Se remite el citado proyecto a la Corte Plena para su análisis y aprobación. 2) La Dirección de Planificación deberá en el plazo de un mes contado a partir de la comunicación este acuerdo, remitir el informe solicitado por este Consejo en sesión N° 62-17 celebrada el 29 de junio de 2017, artículo LXXXII.” (La negrita no pertenece al original)

De acuerdo con el primer punto del acuerdo anterior, el Consejo Directivo de la Escuela Judicial emite criterio mediante el oficio N° 004-CD/DJ-18, el cual indica:

“[...] considera que, como parte del debido proceso, es indispensable hacer del conocimiento de las partes involucradas, Unidades de Capacitación, Consejo Directivo de la Escuela y demás órganos, los alcances establecidos en el “Reglamento de Becas del Poder Judicial”, “Lineamientos para la coordinación de la cooperación”, para las observaciones pertinentes, de previo al conocimiento de la Corte Plena.”

Dicho oficio fue conocido por el Consejo Superior en sesión N° 10-18 celebrada el 06 de febrero de 2018, artículo LXIX, donde se acordó trasladar la gestión a Corte Plena con el fin de atender lo solicitado.

Posteriormente, en sesión de Corte Plena N° 09-18 celebrada el 05 de marzo de 2018, artículo III, se acuerda:

*“1) Tener por recibido el acuerdo del Consejo Superior de la sesión N°10-18 celebrada el 6 de febrero de 2018, artículo LXIX. 2) Previamente a resolver lo que corresponda, respecto a la propuesta del “Reglamento de Becas del Poder Judicial” y “Lineamientos para la coordinación de la cooperación”, **conceder audiencia a la Escuela Judicial, Unidades de Capacitación y Consejo Directivo de esa Escuela, para que, en el plazo de 10 días, a partir del recibo de este acuerdo, remitan las observaciones pertinentes respecto a los citados documentos, con el fin de que resolver lo que corresponda.**” (La negrita no pertenece al original)*

Las observaciones realizadas por las diferentes Unidades de Capacitación y por la Escuela Judicial fueron remitidas para análisis del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, quien mediante oficio N° 015-CD/DJ-18, en sesión N° 004-2018 celebrada el 20 de marzo de 2018, artículo V, acordó:

*“1.) Que con respecto al “Reglamento de Becas del Poder Judicial” y “Lineamientos para la coordinación de la cooperación”, ahora denominado “Reglamento de formación profesional y técnica para las personas que trabajan en el Poder Judicial”, se hace el traslado de las consideraciones de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación, con respecto al articulado general. Por otra parte, el Consejo Directivo de la Escuela Judicial acoge por unanimidad, las observaciones reunidas por la Licda. Ileana Guillén Rodríguez, directora de la Escuela Judicial, explicadas en la minuta 01-2018 de la Reunión de Rectoría de la Escuela Judicial y Unidades de Capacitación, del 13 de marzo de 2018, “Punto 3” adjunto, solicitándose que se tome en consideración, puesto que **este Consejo Directivo comparte que la propuesta elaborada por la Dirección Jurídica del Poder Judicial, no es viable.** No se omite señalar que este Consejo Directivo quedará a la espera de las consideraciones al respecto.” (La negrita no pertenece al original)*

Seguidamente, la Lcda. Silvia Navarro Romanini, Secretaria General de la Corte Suprema de

Justicia, por medio del oficio N° 4860-2018, le solicitó al Máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, Director interino de la Dirección Jurídica, emitir valoración e informe sobre el oficio del Consejo Directivo N° 015-CD/DJ-18 el cual contiene las observaciones.

Actualmente, el Subproceso Gestión de la Capacitación se encuentra a la espera del informe por parte de la Dirección Jurídica.

5.1.2 Desarrollo del módulo de Gestión de Becas y Capacitación en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa de la Dirección de Gestión Humana: SIGA GH

Se inicia el desarrollo del módulo de Gestión de Becas y Capacitación desde el 26 de agosto de 2015 fecha en la que inició el proceso de recopilado de requerimientos, posteriormente se generaron las diferentes pantallas con la colaboración de la Dirección de Tecnología de Información.

Los insumos y experiencias recabadas en los talleres también nos generaron recursos valiosos para establecer la lógica del Sistema de Gestión de Becas y los perfiles necesarios para que la Institución cuente con una gestión de becas y beneficios, organizada, actualizada y transparente.

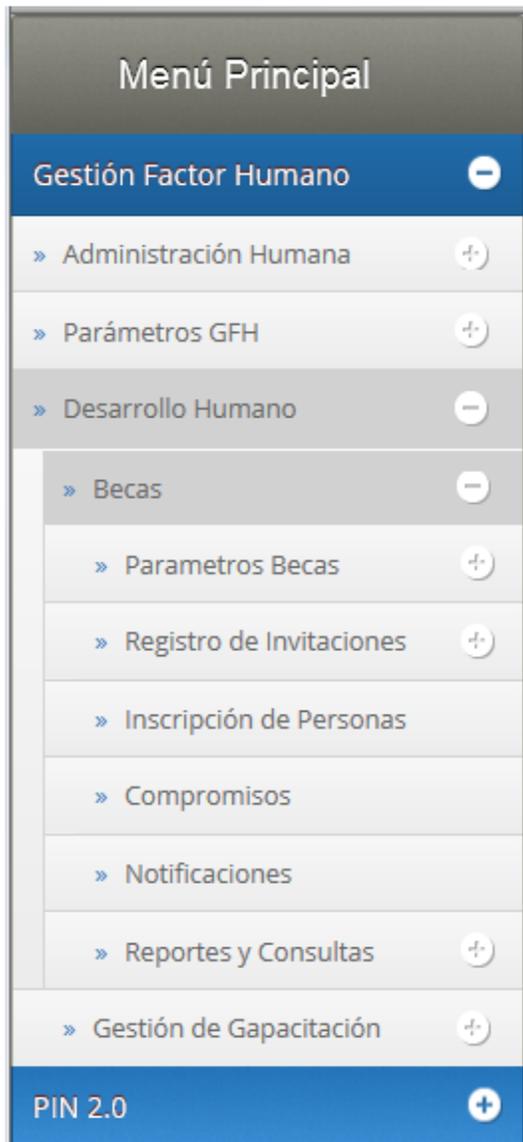
Actualmente se cuenta con un Sistema de Gestión de Becas en producción y un Módulo de Pruebas de dicho Sistema.

El Sistema de Gestión de Becas se ha estado alimentado con la información del Administrador de Becas y del Control de Becas, es decir, se ha estado ingresando la información de las actividades que ya han sido gestionadas, no obstante, este Sistema no se está utilizando debido a que se generan errores al guardar la información y se deben hacer cambios de redacción, lo cual ya fue reportado a la Dirección de la Tecnología de la Información, sin embargo, no ha sido atendido en razón de que las prioridades definidas por la Dirección de Gestión Humana han sido otras.

En el Módulo de Pruebas se elaboraron las siguientes pantallas: Presupuesto anual, Trámite Alternativo, Perfil Ente Gestor y Desglose de Beneficios Empleado. Actualmente se realizan pruebas en todas las pantallas del Módulo de Pruebas para atender los errores que se generen.



Sistema de becas en producción

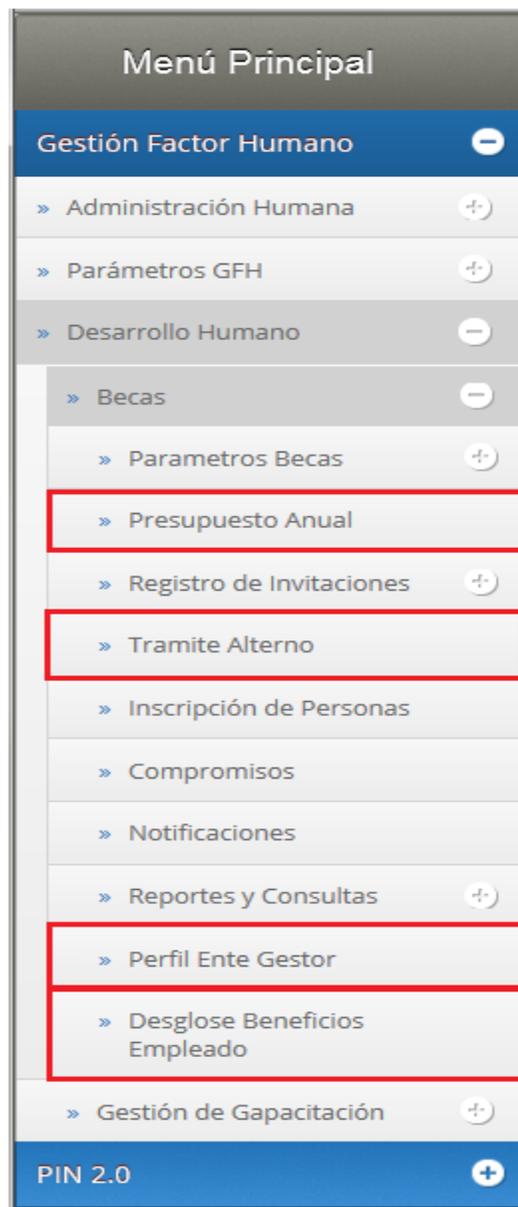


Menú Principal

- Gestión Factor Humano -
- » Administración Humana +
- » Parámetros GFH +
- » Desarrollo Humano -
- » Becas -
 - » Parametros Becas +
 - » Registro de Invitaciones +
 - » Inscripción de Personas
 - » Compromisos
 - » Notificaciones
 - » Reportes y Consultas +
- » Gestión de Gapacitación +

PIN 2.0 +

Sistema de becas - Módulo de Pruebas



Menú Principal

- Gestión Factor Humano -
- » Administración Humana +
- » Parámetros GFH +
- » Desarrollo Humano -
 - » Becas -
 - » Parametros Becas +
 - » Presupuesto Anual
 - » Registro de Invitaciones +
 - » Tramite Alterno
 - » Inscripción de Personas
 - » Compromisos
 - » Notificaciones
 - » Reportes y Consultas +
 - » Perfil Ente Gestor
 - » Desglose Beneficios Empleado
 - » Gestión de Gapacitación +

PIN 2.0 +

5.1.3 Propuesta provisional de Gestión de Becas y Capacitación Internacional en el Poder Judicial

En sesión extraordinaria No. 29-16 (presupuesto 2017), celebrada el 30 de marzo del año en curso, artículo I, se acuerda lo siguiente:

“La Dirección de Gestión Humana debe proponer a este Consejo Superior, un procedimiento administrativo que regule con los diferentes programas y unidades de capacitación, todas las actuaciones en relación con las ayudas económicas, becas y capacitación; así como también este procedimiento deberá contener los mecanismos de medición del impacto que representaría la capacitación para el Poder Judicial, y la forma en que el beneficiario retribuirá a la institución para efecto de verificar su ejecución. 3) Deberá la Dirección de Gestión Humana realizar una propuesta integral de cómo aplicar una mejora en el sitio Web, detallando cuáles becas están activas o en trámites, los servidores o servidoras que están cursando una beca, así como información adicional que se requiera. 4) Ambas propuestas deberán ser presentadas al Consejo Superior dentro del período de análisis del presupuesto 2017”

A efectos de abarcar todo lo indicado por el Consejo Superior, en el año 2016 se realizó una propuesta en la que se puntualizó cada requerimiento del acuerdo. A continuación, se resume la petición realizada:

Sobre el procedimiento administrativo que regule con los diferentes programas y unidades de capacitación (todas las actuaciones en relación con las ayudas económicas, becas y capacitación):

En el entendido de la responsabilidad de la Escuela Judicial y las diferentes Unidades de Capacitación con su respectivo ámbito, se apruebe que:

1. La Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación promuevan e impulsen las capacitaciones internacionales para sus respectivas poblaciones.
2. Validen la pertinencia de los contenidos de cada opción formativa y hagan la investigación que corresponda.

3. Soliciten las autorizaciones correspondientes al Consejo Superior para su divulgación y establecimiento de beneficios.
4. Divulguen la capacitación por sus medios o incluso por medio de la herramienta de divulgación que utiliza actualmente esta Dirección, la cual está en la mejor disposición de compartirla y brindar la capacitación necesaria.
5. Gestionen la consulta y soporte con los entes organizadores de la capacitación, así como con las personas participantes seleccionadas.
6. Comuniquen a las personas participantes de sus poblaciones adscritas lo que corresponda en relación con las capacitaciones que organice. Es importante aclarar que, a efectos de no duplicar convocatorias por parte de los diferentes programas, la divulgación de actividades de capacitación deberá realizarse a lo interno de cada ámbito, no por medio de correos masivos de Protocolo y Relaciones Públicas.
7. Registre en SIGA la capacitación tramitada de conformidad con el acuerdo del Consejo Superior No. 48-08 del 26 de junio de 2008, artículo LXXXVIII.
8. De seguimiento a los contratos de formación suscritos por las personas beneficiarias, así como a las personas fiadoras si se requieren.
9. Los contratos relacionados con programas de inducción (Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura, Programa Básico en Investigación Criminal, Programa de Formación Básica para el Personal de Localización y Presentación y Programa de Formación de Especialistas en Atención de la Escena del Crimen), deberán ser atendidos en su elaboración, en la impresión del documento y la búsqueda de la firma de las personas participantes y fiadoras por la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación según corresponda. Esta Dirección se encargará de recoger la firma del representante legal o persona Directora de Gestión Humana y garantizar el control en el expediente personal.

En lo que respecta a la divulgación de Becas y capacitaciones con presupuesto aprobado, continuar trabajándose a través de la Dirección de Gestión Humana conforme lo estipulado en el Reglamento de Becas actual, las directrices generadas por el Consejo Superior y las recomendaciones de la Auditoría Judicial.

Con respecto a los mecanismos de medición del impacto que representaría la capacitación para el Poder Judicial:

Que la Escuela Judicial por medio de la persona experta en evaluaciones de impacto, genere un plan de capacitación en el tema para el resto de las personas profesionales en Métodos de Enseñanza que desde las distintas Unidades de capacitación y desde la Dirección de Gestión Humana requieren empoderarse en el tema.

Que la Dirección de Gestión Humana tenga participación en la integración de las acciones de evaluación de impacto que se realicen desde la Escuela Judicial y Unidades de Capacitación con el enfoque de gestión de personas por competencias.

Forma en que el beneficiario retribuirá a la institución para efecto de verificar su ejecución

Se mantenga lo estipulado en el Reglamento de Becas y Permisos de Estudios vigente hasta generarse el nuevo Reglamento en el que se está trabajando actualmente.

Propuesta integral de cómo aplicar una mejora en el sitio Web, detallando cuales becas están activas o en trámite, los servidores o servidoras que están cursando una beca, así como información adicional que se requiera

Que una vez que se encuentre en producción el módulo de becas, tanto la Dirección de Gestión Humana como la Escuela Judicial y las diferentes Unidades de Capacitación se encarguen de la actualización del módulo para la población que compete a cada una.

La propuesta fue aprobada por el Consejo Superior mediante acuerdo No. 106-2016 del 22 de noviembre de 2016, artículo LXI, indicándose lo siguiente:

1) Acoger las propuestas que hace la Dirección de Gestión Humana, en el entendido que, como instancia encargada del desarrollo integral de las competencias de las personas trabajadoras del Poder Judicial, debe mantener los mecanismo adecuados de participación y seguimiento de la formación y

capacitación judicial, y comunicar a este Consejo de forma periódica los avances logrados en los temas propuestos. 2) Comunicar a la Dirección de Gestión Humana, a la Escuela Judicial y a las Unidades de Capacitación para lo que a cada una corresponde.”

De acuerdo con lo anterior, se realizó una reunión con la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública y del Ministerio Público, con la finalidad de explicar los cambios aprobados por el Consejo Superior y el procedimiento de divulgación que se debe gestionar con las actividades de capacitación.

No obstante, posterior a la aprobación del procedimiento propuesto por Gestión Humana, el Consejo Directivo de la Escuela Judicial remitió solicitud de reconsideración al Consejo Superior, por lo que en sesión No. 24-17 del 14 de marzo de 2017, se comisionó a la Lcda. Milena Conejo Aguilar, Integrante del Consejo Superior para analizar y atender el acuerdo del Consejo Directivo.

A raíz del informe presentado por la Lcda. Conejo Aguilar, en sesión del Consejo Superior No. 62-17 del 29 de junio de 2017, artículo LXXXII, se acuerda:

- “1. Solicitar a la Dirección Jurídica, que, en el plazo de dos meses, presente la propuesta de Reglamento de Becas y Permisos de Estudio, actualizado; que recomendó la Auditoría Judicial.*
- 2. Solicitar a la Dirección de Planificación que, en un plazo no mayor a dos meses, analice la estructura y organización de las diferentes unidades de Capacitación, proponiendo un modelo para la correcta atención de todo lo relativo a becas en el Poder Judicial.*
- 3. En tanto se cumple lo ordenado en los puntos 1 y 2, la Dirección Gestión Humana seguirá apoyando a las Unidades para cumplir con lo relativo al otorgamiento de becas en la institución, según le sea requerido por cada una, por ser la oficina que tiene la experiencia y ha venido cumpliendo esas funciones para todo el personal judicial.” (La negrita no pertenece al original)*

A partir de lo anterior, este Subproceso se encuentra encargado de gestionar las becas y capacitaciones nacionales e internacionales en el Poder Judicial.

5.1.4 Respuesta al informe de la Sección de Auditoría de Seguimiento y Gestión Administrativa N° 313-42-SEGA-2018, correspondiente al seguimiento de las recomendaciones giradas por la Dirección de Auditoría Judicial mediante informe N° 564-45-SAEE-2017

A efectos de dar cumplimiento al informe de la Sección de Auditoría de Seguimiento y Gestión Administrativa N° 313-42-SEGA-2018, correspondiente al seguimiento de las recomendaciones giradas por la Dirección de Auditoría Judicial mediante informe N° 564-45-SAEE-2017 denominado “Evaluación del Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Poder Judicial y la Universidad de Costa Rica par estudios de postgrado en la Especialidad de Medicina Legal”, en el cual se solicita al Subproceso Gestión de la Capacitación:

“4.4 Analizar y definir formalmente, en coordinación con la Dirección Jurídica, el Departamento de Medicina Legal y demás oficinas técnicas que estimen necesarias, el tipo de contrato de formación que deben suscribir las dos funcionarias que actualmente se encuentran interinas cursando la Especialidad de Medicina Legal, a fin de que la Institución cuente con un respaldo legal ante una eventual renuncia o despido sin responsabilidad patronal.

Plazo de implementación: un mes posterior a la actualización del Reglamento de becas y permisos de estudio del Poder Judicial indicado en la recomendación 4.2 de este informe.”

Según informe 313-42-SEGA-2018, la recomendación anterior perdió vigencia.

“4.5 Ajustar, en coordinación con la Dirección Jurídica, el Departamento de Medicina Legal y demás oficinas técnicas que estimen necesarias, el contrato que suscriben los médicos residentes, a fin de contar con un instrumento actual conforme a los requerimientos institucionales y la naturaleza jurídica del contrato, que permita regular la formación académica recibida por estos profesionales. Para esta labor es necesario que se consideren, entre otros, los siguientes aspectos:

- *Naturaleza jurídica del contrato (el contrato actual es de tipo laboral).*
- *Legalidad de las cláusulas penales*
- *Responsable de firmar el contrato por parte del Poder Judicial.*

- *Otros aspectos que se estimen necesarios.*

Plazo de implementación: un mes posterior a la actualización del Reglamento de becas y permisos de estudio del Poder Judicial indicado en la recomendación 4.2 de este informe.”

El 12 de octubre de 2016 se entregaron a la Dirección Jurídica los insumos para la actualización del Reglamento de Becas y Permisos para el personal del Poder Judicial.

En mayo del año 2017 se llevó a cabo una reunión en la que participó la Dirección Jurídica, el Departamento de Medicina y la Auditoría Judicial, en la cual se acordó que el contrato que se realice sea un contrato de formación, prorrogable de manera automática cada seis meses de acuerdo con los nombramientos de las personas que actualmente se encuentran desempeñando los cargos en cuestión de forma interina. Además, que es responsabilidad de la Escuela Judicial y de la Unidad de capacitación del OIJ, asumir la construcción específica del contrato. La Dirección de Gestión Humana quedó en disposición de la señora Karol Monge de la Dirección Jurídica para asumir la colaboración que se requiera con base en la experiencia.

La señora Karol Monge se retira de su cargo, ingresando el señor Rodrigo Campos Hidalgo como Director de la Dirección Jurídica.

El día 04 de diciembre de 2017 se recibió por parte de la Dirección Jurídica la propuesta de **Proyecto de Reglamento de formación profesional para las personas que trabajan en el Poder Judicial**, sin embargo, en sesión del Consejo Directivo de la Escuela Judicial N° 004-2018 del 20 de marzo de 2018, artículo V, se acordó:

“Que con respecto al “Reglamento de Becas del Poder Judicial” y “Lineamientos para la coordinación de la cooperación”, ahora denominado “Reglamento de formación profesional y técnica para las personas que trabajan en el Poder Judicial”, se hace el traslado de las consideraciones de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación, con respecto al articulado general. Por otra parte, el Consejo Directivo de la Escuela Judicial acoge por unanimidad, las observaciones reunidas por la Licda. Ileana Guillén Rodríguez, directora de la Escuela Judicial, explicadas en la minuta 01-2018 de la Reunión de Rectoría de la Escuela Judicial y Unidades de Capacitación, del 13 de marzo de 2018, “Punto 3” adjunto,

*solicitándose que se tome en consideración, puesto que este Consejo Directivo comparte que **la propuesta elaborada por la Dirección Jurídica del Poder Judicial, no es viable.** No se omite señalar que este Consejo Directivo quedará a la espera de las consideraciones al respecto.” (La negrita no pertenece al original)*

El 26 de junio de 2018 se consulta a la Dirección de Auditoría Judicial si se cuenta con avances registrados de las distintas recomendaciones detalladas en el informe N° 467-45-SAEE-2017 con el fin de apoyar el cumplimiento de las recomendaciones solicitadas al Subproceso Gestión de la Capacitación.

Asimismo, se le solicita al Dr. Franz Vega Zúñiga, Jefe del Departamento de Medicina Legal, indicar si se ha obtenido avances en estas recomendaciones, ya que se facilitaría la construcción de los contratos y la propuesta de cláusulas para el Reglamento de Becas y Permisos que está en proceso de actualización.

Dentro de los documentos que se reciben por parte del Departamento de Medicina Legal, se encuentra un contrato laboral elaborado por el mismo departamento, el cual fue avalado por la Dirección Jurídica y aprobado por el Consejo Superior en sesión N° 72-18 del 14 de agosto de 2018, artículo LXVI.

El 02 de julio de 2018, se remite a la Dirección Jurídica los documentos que se recibieron por parte de la Dirección de Auditoría Judicial y del Departamento de Medicina Legal.

El Subproceso Gestión de la Capacitación, previo al ajuste del contrato que actualmente suscriben las médicas y médicos residentes, realizó un análisis de documentos de Instituciones que también trabajan la Residencia, como la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S.), además se revisaron los contratos que actualmente se utilizan para el PFIAJ, los de la Reforma Civil, los reglamentos del Posgrado de la Especialidad en Medicina Legal de la UCR, el Reglamento de Retribución Social de la C.C.S.S., el Reglamento de Becas y Permisos de Estudios del Poder Judicial, así como el contrato que se utiliza en este momento para Médicos Residentes en el Poder Judicial.

El 28 de agosto de 2018, se sostuvo una reunión con la Dirección Jurídica y el Departamento de Medicina Legal para analizar los ajustes al contrato que el Subproceso Gestión de la Capacitación

consideró relevantes. En la cual, uno de los acuerdos tomados es que las personas que iniciarán la Especialidad en Medicina Legal este año 2018, suscribirán el contrato laboral que fue aprobado por el Consejo Superior en sesión N° 72-18 del 14 de agosto de 2018, artículo LXVI.

También se acuerda retomar la actualización del *Reglamento de Becas y Permisos para el personal del Poder Judicial*, con la Dirección Jurídica, en el cual se incluirá la regulación del tema de las residencias por parte de la Dirección de Gestión Humana.

Se remite a la Dirección Jurídica la propuesta de contrato ajustado en la reunión para el análisis de la integración de los cambios vistos con el enfoque jurídico

5.1.5 Respuesta a informe de Auditoría No. 828-104-AEE-2015 sobre la evaluación de impacto en el Poder Judicial del Convenio entre la Universidad Nacional y la Corte Suprema de Justicia

A efectos de dar cumplimiento al informe de la Sección de Auditoría de Estudios Especiales N° 828-104-AEE-2015, denominado: *Informe de auditoría sobre la "Evaluación del impacto en el Poder Judicial del Convenio de cooperación entre la Universidad Nacional y la Corte Suprema de Justicia relativo a la Maestría en Administración de Justicia"*, en el cual se solicita a la Dirección de Gestión Humana cumplir con las recomendaciones 4.3 y 4.6, las cuales indican textualmente:

"4.3 Establecer la prioridad para el desarrollo de la herramienta tecnológica que permita el control del cumplimiento de los contratos suscritos con las personas becarias, para lo cual deberá coordinar con la Escuela Judicial, las unidades de Capacitación y otras instancias relacionadas, la definición de los requerimientos de este sistema, de manera que se disponga de la información necesaria para evaluar periódica y oportunamente el cumplimiento de los contratos firmados.

Este sistema debe desarrollarse, una vez actualizado del Reglamento de Becas y permisos por parte de la Dirección Jurídica, según recomendación N° 4.2

Plazo de implementación: octubre 2015"

El Subproceso Gestión de la Capacitación, con el apoyo de la Dirección de Tecnología de la Información ha trabajado desde el 26 de agosto del 2015 en una herramienta tecnológica denominada “sistema de becas”, la cual que abarca el proceso de gestión de becas desde la divulgación de las actividades hasta el seguimiento de los contratos, asimismo, visualiza la integración al sistema de las Unidades de Capacitación y la Escuela Judicial mediante la creación de perfiles específicos que les permita ejecutar la gestión de la beca o capacitación y dar seguimiento a las cláusulas contractuales de las personas becarias.

Este sistema se encuentra en estado de pruebas, solución de errores e integración de información, con un avance de 90% y se requiere que la Dirección de Gestión Humana le asigne prioridad a este proyecto para su puesta en producción.

“4.6 Revisar en coordinación con la Dirección Jurídica y otras instancias que se consideren necesarias, la redacción de las cláusulas de los contratos de becas de las maestrías en general, así como la revisión de los responsables designados en esos contratos para gestionar esas cláusulas, a fin de adaptarlas a la naturaleza de las funciones de las oficinas relacionadas, a la factibilidad práctica de que se ejecuten esas labores y al Reglamento de Becas que ajustará la Dirección Jurídica según recomendación N°4.2 de este informe.

Plazo de implementación: febrero 2016 (se espera que el contrato este liso para que lo firmen los becarios que inician la MAJ en el 2016)”

Mediante el oficio N° 024-CAP-2016, el Subproceso Gestión de la Capacitación solicitó a la Dirección Jurídica la colaboración a efectos de obtener el criterio legal con respecto al contrato de adiestramiento que se aplicará a las personas becarias de la Maestría en Administración de Justicia de la Universidad Nacional.

De acuerdo con lo anterior, la Dirección Jurídica emitió el criterio 160-DJ/CAD-2015, recibido en este Subproceso el 09 de marzo de 2016, el cual indica lo siguiente:

“[...] para estos contratos, esta Dirección considera necesario establecer un plazo en el que la persona becaria deberá tener concluidos los estudios del programa de la maestría. Por otro lado, se considera también desproporcional, en la cláusula segunda, consignar que la persona beneficiaria “dedicará toda su capacidad intelectual y física”, por lo que se recomienda variar esa frase por: “dedicará la capacidad intelectual y física necesaria...”

Por último, se recuerda que las personas fiadoras solidarias que firmarán los contratos como garantía personal de las personas beneficiarias, deben cumplir con los requisitos establecidos por el Consejo Superior, mediante acuerdo tomado en sesión N° 96-14, celebrada el 4 de noviembre de 2014, artículo LXIX.”

A partir del criterio anterior, se realizaron los ajustes solicitados por la Dirección Jurídica, sin embargo, la redacción de cláusulas los contratos de adiestramiento se deben ajustar a lo estipulado en el artículo 17 del Reglamento de becas y permisos de estudios para el personal del Poder Judicial que aún está vigente, por lo que no se han podido realizar mayores cambios.

Importante mencionar que se encuentra a cargo de la Dirección Jurídica la actualización del Reglamento de Becas.

5.1.6 Becas divulgadas

Durante el año 2018 se procedió con la divulgación de 16 becas, siete nacionales y nueve internacionales, y 13 capacitaciones, dos nacionales y 11 internacionales, las cuales contaron con el otorgamiento de algún beneficio por parte del Poder Judicial. En estas actividades participaron un total de 90 personas, de las cuales 54 fueron mujeres y 36 hombres.

A continuación, el detalle de las actividades formativas aprovechadas:

Cuadro N° 09:

Cantidad de becas y capacitaciones gestionadas en 2018

Nombre actividad	Ente organizador	Cantidad de personas seleccionadas	Género		Fecha rige	Fecha vence	Beneficio
			F	M			
1 Curso “Abordaje y atención de las personas con problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas para profesionales, nivel I”	Programa Regional de Capacitación y Certificación del Recurso Humano vinculado a Programas de Tratamiento del Consumo de Drogas (PROCCERTRAD)	20	17	3	19/01/2018	13/04/2018	Permiso con goce de salario y sustitución en los casos estrictamente necesarios.
2 Curso “La Justicia Digital: prioridad para los Gobiernos, mejor servicio para la sociedad”	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) – Colombia	2	0	2	15/05/2018	19/05/2018	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución
3 Curso “La prueba penal y las nuevas tecnologías. Quinta edición”	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo AECID – Colombia	2	1	1	29/10/2018	02/11/2018	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución
4 Curso “Nuevas Tecnologías en la Administración de Justicia	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo AECID - Uruguay	2	1	1	15/10/2018	19/10/2018	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución
5 Curso de Alta Formación en Justicia Constitucional y Tutela	Universidad de Pisa, Italia	2	1	1	15/01/2018	02/02/2018	Permiso con goce de salario y sustitución

	Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales							
6	Curso de Alta Formación en Justicia Constitucional y Tutela Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales	Universidad de Pisa, Italia	3	1	2	15/01/2018	02/02/2018	Permiso con goce de salario y sustitución
7	Curso Justicia Abierta Segunda Edición	Centro de Formación de Cartagena de Indias, Colombia	1	1	0	24/09/2018	28/09/2018	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución
8	Curso Oralidad y Buenas Prácticas en la Dirección de Debates	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo AECID – Bolivia	2	0	2	19/11/2018	23/11/2018	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución
9	Curso Violencia de Género: Mujeres e Infancia en el Ámbito del Derecho Penal	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo AECID - Uruguay	2	1	1	10/09/2018	14/09/2018	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución
10	Cursos de Especialización en Derecho	Universidad de Salamanca	3	2	1	14/01/2019	30/01/2019	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución
11	Cursos de Postgrados en Derecho	Universidad Castilla de La Mancha, España	4	2	2	09/01/2019	24/01/2019	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución

1 2	Doctorado Académico en Derecho	Universidad Escuela Libre de Derecho	7	4	3	mayo 2018	diciembre 2019 aprox	Aval de participación
1 3	Especialidad en praxis pericial forense para juristas / Modalidad virtual	Instituto Superior de Estudios Psicológicos (ISEP)	8	7	1	12/12/2017	12/06/2018	Beca parcial 930 "Defensa Pública, Centro Gestor 709 "Administración de la Defensa Pública", Subpartida 60201 "Becas a Funcionarios", Fuente de Financiamiento 001 "Ingresos Corrientes"
1 4	Especialidad en praxis pericial forense para juristas.	Instituto Superior de Estudios Psicológicos (ISEP)	4	2	2	11/11/2018	11/06/2019	Ayuda económica
1 5	Formación Superior para la Escuela Ejecutiva de la Policía Nacional	Programa General de Cooperación y Asistencia Técnica Internacional de 2018 de la Dirección General de la Policía Nacional de España	1	0	1	05/09/2018	14/06/2019	Permiso con goce de salario y sustitución.
1 6	Maestría en Administración y Derecho Empresarial (MADE)	Universidad Escuela Libre de Derecho	3	1	2	mayo 2018	octubre 2019 aprox.	Ninguno
1 7	Maestría en Ciencias Penales	Universidad de Costa Rica	1	1	0	agosto 2018	agosto 2020 (aprox.) Duración 2 años	Beca
1 8	Maestría en Derecho Público	Universidad de Costa Rica	1	1	0	01/03/2019	01/03/2021 aproximadamente	Beca

19	Maestría en Ciencias Penales	Universidad de Costa Rica	1	1	0	01/02/2019	01/03/2021 aproximadamente	Beca
20	Maestría Profesional en Derechos Humanos	Universidad Estatal a Distancia (UNED)	3	3	0	Enero de 2019	Duración 1 año y 8 meses (aprox.)	Beca
21	Maestría en Seguridad Hemisférica. Tercera generación	Coordinación del Sistema del Desarrollo Policial de la Policía Federal de México	1	0	1	21/01/2019	27/12/2019	Permiso con goce de salario y sustitución
22	Maestría Profesional en Estudio de la Violencia Social y Familiar	Universidad Estatal a Distancia (UNED)	1	1	0	Enero 2018	Junio 2019 aproximadamente	Beca
23	Máster en Argumentación Jurídica	Universidad de Alicante, España	2	0	2	No presencial: 01/12/2017 Presencial: 21/06/2018	No presencial: 27/04/2018 Presencial: 15/09/2018	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución
24	Máster en Argumentación Jurídica	Universidad de Alicante, España	2	1	1	Fase no presencial: 01/12/2018 Fase presencial: 08/05/2019	Fase no presencial: 30/04/2019 Fase Presencial: 20/06/2019	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución
25	Máster en Protección Internacional de los Derechos Humanos	Universidad de Alcalá de Henares, España	1	0	1	19 de setiembre	22 de diciembre de 2018. (Duración: 68 días hábiles)	Permiso con goce de salario y sustituciones
26	Edición del Postgrado en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz	Universidad Castilla de La Mancha, España	1	1	0	29/01/2018	16/02/2018	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución

27	Máster Universitario en Liderazgo y Dirección Pública	Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)	1	0	1	octubre 2018	junio 2019	Permiso con goce de salario y sustitución
28	VIII Congreso de Derecho Procesal	Instituto Costarricense de Derecho Procesal	8	3	5	21/02/2018	22/02/2018	Permiso con goce de salario sin sustitución
29	VI Edición del Postgrado en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz	Universidad Castilla de La Mancha, España	1	1	0	28/01/2019	14/02/2019	Ayuda económica / permiso con goce de salario y sustitución
TOTAL DE PERSONAS SELECCIONADAS			90	54	36			

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

VI. ACTIVIDADES ACADÉMICAS EJECUTADAS

6.1. Cantidad total de personas capacitadas

Cuadro N° 10:

En el siguiente cuadro se describe la cantidad total de personas impactadas por tipo de actividad y su distribución en mujeres y hombres, 2018.

Actividad	Cantidad de personas impactadas		
	Mujeres	Hombres	Total
Capacitación por contratación externa	795	668	1463
Capacitaciones con colaboración interna e interinstitucional	1009	693	1702
Capacitación virtual	2534	2139	4673
Programa de Inducción (Curso virtual Inducción General)	285	230	515

Programa de Inducción (Talleres de Sensibilización a jefaturas y coordinaciones)	40	22	62
Programa de Recreación Laboral (acondicionamiento físico)	45	53	98
Programa de becas y capacitaciones	54	36	90
TOTAL			8.603

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

Se aclara que, en el detalle del cuadro anterior, una persona pudo haber participado en más de un programa o capacitación.

El Detalle de la cantidad total de personas capacitadas por medio de contratación externa durante el 2018, modalidad presencial se muestra en el anexo 1.

En el anexo 2 se detalla la cantidad total de personas capacitadas por medio de recursos internos y colaboraciones inter-institucionales. Se describe la actividad formativa, el ente que brindó el servicio, fechas de ejecución, la cantidad de horas implementadas, modalidad y personas participantes divididas entre hombres y mujeres.

6.2. Detalle procedimientos de contratación mediante la subpartida 10701 (Compras Directas, Compras Menores y trámites de Caja Chica)

En total se generaron **152 procesos de contratación**, de los cuales 116 corresponden a capacitaciones externas y lo restante a contrataciones varias relacionadas con insumos necesarios para apoyar todas las actividades de capacitación, por ejemplo:

- Programa de Inducción al Poder Judicial: escenarios, alimentación, presentación artística para los diferentes talleres y presentaciones del programa en dos Unidades Administrativas Regionales del país
- Suministros de refrigerio para diferentes talleres y capacitaciones de esta oficina de Capacitaciones
- Desarrollo de horas virtuales y audios para cursos virtuales
- Diseños, ilustraciones y animaciones para cursos virtuales
- Alimentación para capacitaciones
- Materiales deportivos para uso del Programa de Recreación laboral
- Salones para capacitaciones
- Entre otros

6.3. *Detalle de la cantidad de impactos por medio de capacitación virtual según tipo de actividad formativa*

- En total **durante el 2018 se certificaron 77464 horas** de capacitación virtual, en el siguiente cuadro se presenta el detalle de las horas virtuales certificadas por el Subproceso, el total de los cursos aprobados y el total de personas capacitadas.

Cuadro N° 11

Total de horas virtuales certificadas, cursos aprobados y personas capacitadas en 2018.

Capacitación Virtual	Total
Total de horas certificadas	77464
Total de cursos aprobados	13444
Total de personas capacitadas	4673

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

Con base en la oferta de capacitación virtual abierta en la plataforma C@pacítate se detalla en el cuadro siguiente la cantidad de impactos por curso que se obtuvieron en 2018. Entiéndase impactos como cantidad de personas capacitadas. Se destaca que una misma persona pudo haber sido impactada por uno o más cursos virtuales.

La cantidad de impactos obtenidos por medio de capacitación virtual por actividad formativa, fecha y horas virtuales durante el 2018 se muestra en el anexo 3.

6.4. *Detalle de la cantidad total de personas capacitadas en el Programa de Recreación Laboral*

Durante el 2018 solo se contó con una persona colaboradora en Preparación Física, por lo que se vio limitado el impacto en la población judicial. Aun así, se logró brindar un apoyo importante en las mediciones y las rutinas de ejercicio diseñadas.

Cuadro N° 12:

Descripción del indicador y cantidad de personas participantes en el Programa de Recreación Laboral en el 2018.

INDICADOR	CANTIDAD TOTAL
Cantidad de convocatorias efectuadas	2
Cantidad de personas matriculadas	103
Cantidad de personas aprobadas	98
Cantidad de personas reprobadas	0
Cantidad de personas que no completaron la capacitación	5
Cantidad de personas que reportaron lesiones	0
Cursos impartidos fuera del GAM	0
Cantidad de mediciones extraordinarias	843
Cantidad de asesorías brindadas	56
Cantidad de rutinas diseñadas	183
Cantidad de apoyo en capacitaciones (convocatorias)	4
Torneos	3

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

6.5. Programa Preparación para la Jubilación

Durante el 2018 se realizaron 2 convocatorias, las sesiones se realizaron en el Centro Escuela Social Juan Veintitrés S.A. en Tres Ríos - La Unión, un centro con espacio y zonas verdes donde se realizaron actividades recreativas dentro de la temática de salud y ejercicio físico. Asistieron personas que a la fecha de la reforma a la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Poder Judicial tuvieron el beneficio de jubilarse con la ley anterior, es decir, que estaban a 18 meses de cumplir su derecho al momento de la reforma.

Hubo asistencia de personas de todos los circuitos judiciales del país y de gran diversidad de puestos en judicatura, fiscalía, defensa pública y personal administrativo.

Entre los temas más importantes tratados están:

Charla: El trabajo, su importancia personal y el proceso de preparación para la jubilación

Charla: Proyecto de vida

Charla: Relaciones familiares y jubilación

Charla: Etapas del Proceso de Jubilación

Charla y Sesión de ejercicio físico

Charla: Mitos y Estereotipos de la Jubilación

Charla: Preparación Económica ante la Jubilación

Charla: Nutrición

Charla: Aspectos Administrativos de la Jubilación

Charla: Aspectos Administrativos de la Jubilación

Charla: Salud y jubilación

Charla: FCL y ROPC

Cuadro N°13

Detalle de las horas, fechas y total de personas participantes en los Talleres de Preparación para la Jubilación durante 2018

Grupo	Horas de Capacitación	Fechas de ejecución	Personas participantes		Total de personas participantes
I Taller "Preparación para la jubilación"	24	20, 27 de julio y 3 de agosto-2018	24	22	46
II Taller "Preparación para la jubilación"	24	31-8, 7 Y 21-9-2018	23	24	47
Total de personas participantes					93

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

VII. APOYO EN LA SOSTENIBILIDAD DE LAS REFORMAS CIVIL, FAMILIA Y AGRARIA

7.1 Reforma Civil

Se contrataron 16 talleres interactivos de sensibilización para el cambio como apoyo a la Reforma Procesal Civil, siete de ellos sobre el tema “Creciendo a partir del cambio. La convivencia con las emociones encontradas a partir del duelo y la adaptación” y nueve talleres interactivos de sensibilización para el cambio como apoyo a la Reforma Procesal Civil con los temas: “Gestión del Cambio” y “El cambio, de la crisis a la oportunidad”. Todos los talleres se realizaron con el apoyo del personaje La Benigna con el objetivo de sensibilizar a las personas sobre la apertura y receptibilidad de los nuevos procesos.

Cuadro N°14

Detalle de los talleres efectuados con el personaje La Benigna para la reforma en materia Civil por modalidad y fecha durante el 2018

Capacitación	Modalidad	Fechas de la capacitación	Personas participantes
Siete talleres para la sensibilización en el tema “Creciendo a partir del cambio. La convivencia con las emociones encontradas a partir del duelo y la adaptación” con el apoyo del personaje La Benigna Reforma Civil y su impacto en la materia Agraria.	Presencial	07 de setiembre 02 de noviembre 09 de noviembre 16 de noviembre 23 de noviembre 30 de noviembre 07 de diciembre	Convocatoria abierta
Nueve talleres interactivos de sensibilización para el cambio como apoyo a la Reforma Procesal Civil con los temas: “Gestión del Cambio” y “El cambio, de la crisis a la oportunidad” con el apoyo del	Presencial	26 de enero 22 de febrero 2018 23 de marzo 27 de abril 25 de mayo 29 de junio 13 de julio 24 de agosto 31 de agosto	Convocatoria Abierta

personaje La Benigna		
----------------------	--	--

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

7.2 Reforma Procesal de Familia

Se contrataron diez talleres interactivos de sensibilización para los desafíos de la Reforma Procesal de Familia”, los talleres se realizaron con el apoyo del personaje La Benigna con el objetivo de sensibilizar a las personas sobre la apertura y receptibilidad de los nuevos procesos.

Cuadro N°15

Detalle de los talleres efectuados con el personaje La Benigna para la reforma en materia de Familia por modalidad y fecha durante el 2018

Capacitación	Modalidad	Fechas de la capacitación	Total
diez talleres interactivos con el tema de “Sensibilización para los desafíos de la Reforma Procesal de Familia”	Presencial	18 de abril (mañana y tarde) 19 de abril (mañana y tarde) 24 de abril (mañana y tarde) 25 de abril (mañana y tarde) 26 de abril (mañana y tarde) 03 de mayo (mañana)	Convocatoria abierta

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

7.3 Reforma Procesal Agraria

Como seguimiento al apoyo brindado durante el 2017, se contrató un taller interactivo de sensibilización para los desafíos de la Reforma Procesal Agraria referente a la Homologación tecnológica y estadística de la gestión de los Juzgados Agrarios.

Cuadro N°16

Detalle del taller efectuados para la reforma en materia Agraria por modalidad y fecha durante el 2018

Capacitación	Modalidad	Fechas de la capacitación	Total
Un taller interactivo con el tema de “Homologación tecnológica y estadística de la	Presencial	07 de setiembre	Convocatoria abierta

gestión de los Juzgados Agrarios”			
--------------------------------------	--	--	--

Fuente: Subproceso Gestión de la Capacitación, 2018.

VIII. ANEXOS



ANEXO 1
Capacitaciones exte



ANEXO 3 Cantidad
de impactos obtenid



ANEXO 3 Cantidad
de impactos obtenid

IX. SÍNTESIS DE UN AÑO DE TRABAJO EXITOSO

En el 2018 se contó con menos personas colaboradoras en Gestión de la Capacitación, esto a partir del recorte presupuestario que se presentó a nivel país, lo cual tuvo gran efecto en el Poder Judicial.

A pesar de esta situación el creer en la capacidad del equipo de trabajo, empoderar la responsabilidad de cada persona y confiar en su gestión, ha sido la mejor manera de construir equipos donde cada una de las personas participantes sienta que agrega valor con su labor y que su aporte es significativo para los resultados obtenidos.

De igual forma esto ha generado un mayor compromiso en las personas que laboran para esta oficina, permitiendo innovar con nuevas herramientas y formas de impactar a la población.

Este desafío permitió la construcción de instrumentos para llegar de manera eficaz y eficiente a la población, logrando reducir cada vez más la barrera de la distancia entre los circuitos de San José y el resto del país.

Este compromiso se vislumbra en la gran cantidad de personas participantes en procesos de capacitación cuyo puesto de trabajo y alcance se encuentra fuera de la GAM.

Además, se robustecieron líneas de trabajo interinstitucionales que permitieron adoptar mejores prácticas a partir de la realimentación con experiencias vividas por otras instituciones y el aprovechamiento del conocimiento de personas que cuentan con basta práctica, llevando a la maximización los recursos estatales y los institucionales.

Dicho recorte no impidió que se abarcara gran parte de las necesidades de capacitación, más bien, se aprovechó aún más los recursos internos con los que cuenta la institución evidenciando la excelencia de las personas que se esfuerzan por el crecimiento institucional.

Es grande la satisfacción al cumplir con el plan de capacitación planteado a inicios del 2018 y aún más el ver el gran esfuerzo que hace el equipo de trabajo por cumplir de forma excelente la labor diaria.

Es importante insistir en que el talento se desarrolla y fortalece mediante el acompañamiento de procesos de capacitación y formación que permitan, sobre todo, un sentir de bienestar en cada persona colaboradora con el alcance de conocimiento en materia técnica y apoyo en su calidad de vida. Tal desarrollo y fortalecimiento se busca mediante la integración del modelo por competencias que hace este subproceso con el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación por Competencias (DNC).

Durante el 2019 se espera fortalecer aún más la integración del modelo por competencias a los procesos de esta oficina técnica, fortalecer, bajo este enfoque, programas y actividades cuyo objetivo pretende desarrollar de manera sostenible el bienestar y la calidad de vida de la

población judicial, así como desarrollar técnicamente las competencias de las personas participantes de los programas y actividades que organice Gestión de la Capacitación.

Atentamente,

Licda. Cheryl Bolaños
Jefa a.i. Gestión de la Capacitación
Gestión Humana

Licda. Waiman Hin Herrera
Subdirectora a.i
Gestión Humana

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Directora a.i. Gestión Humana

Elaborado por: RMR
📁 j:\AÑO 2018\Oficio