



Año Judicial 2021  
**INFORME DE LABORES**  
**2020**

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Transparencia Judicial:  
fortaleza de nuestra Democracia

**Oficina de  
Cumplimiento**

# **Informe de labores Oficina de Cumplimiento.**



**Poder Judicial, 2020**

*"Si queremos proteger la independencia judicial no podemos permitir la captura de las decisiones judiciales por parte de las organizaciones criminales".*

COC. Kennia Alvarado Villalobos  
Poder Judicial, Costa Rica

## **Presentación**

“La amenaza global presente a la independencia e integridad judicial en el mundo no está sólo en las tentaciones del poder político a controlarlo todo y privar la maquinaria pública de contrapesos. Está en el crimen organizado y la corrupción”, en palabras del señor Diego García-Sayan, Relator Especial sobre la Independencia de Magistrados y Abogados, en su discurso pronunciado en la sesión número 73 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

La relatoría, ha dedicado su mandato al estudio de la corrupción judicial y la incidencia de las organizaciones criminales en la independencia e imparcialidad de los sistemas judiciales. En el informe presentado en julio 2017 ante Naciones Unidas, define a la corrupción judicial como: “todas las formas de influencia inapropiada que puedan dañar la imparcialidad de la justicia e involucrar a cualquier actor dentro del sistema de justicia, incluyendo, pero no limitado, a jueces, abogados, personal de apoyo judicial, partes y empleados públicos”.<sup>[1]</sup>

Detectada la corrupción como un riesgo para el sistema judicial, que amenaza el logro de sus objetivos y el cumplimiento del mandato constitucional de administrar justicia en forma independiente e imparcial; la corrupción, en un contexto más amplio, no solo atenta contra el desarrollo social, económico, la institucionalidad y el estado de derecho, también resulta una amenaza para el reconocimiento y goce de los derechos humanos.

Lo propio hacen los grupos criminales que, desde un enfoque organizacional, elaboran su propia gestión de riesgos, identificando al sistema judicial como una amenaza para el logro de sus operaciones ilícitas, la obtención y disfrute de sus

---

<sup>[1]</sup> (International Bar Association, The International Bar Association Judicial Integrity Initiative: Judicial Systems and Corruption, mayo de 2016, pág. 12 (en donde se cita, a su vez, S. Gloppen, “Courts, corruption and judicial independence”, en T. Soreide y A. Williams (eds.), Corruption, Grabbing and Development: Real World Challenges, Cheltenham and Northampton (MA), Edward Elgar, 2014, citado en el informe del Relator Diego Sayer a Naciones Unidas, julio de 2017 ).

ganancias y para el aseguramiento de la impunidad de sus actos delictivos. Ante ese panorama, es a través de la corrupción que los grupos delictivos, encuentran la forma de administrar ese riesgo identificado.

Desde esta perspectiva, el mayor obstáculo para las estructuras criminales, es una judicatura independiente, imparcial, objetiva y apegada a la legalidad. Al perenne desafío al que se enfrentan los sistemas judiciales por sostener su independencia ante los embates de intereses externos, hoy se suma, los esfuerzos de las organizaciones criminales por restarle a la independencia judicial a través de la corrupción para la consecución de sus fines ilícitos.

La práctica de los grupos delictivos de recurrir a la infiltración en el aparato público y el reclutamiento del personal para la construcción de redes de apoyo, resulta ser un fenómeno cada vez más frecuente, y la administración de justicia no escapa de esta praxis.

Ante este contexto, para la administración de justicia resguardar la integridad de las decisiones judiciales resulta de la mayor complejidad, desde que el uso perverso del principio de independencia judicial escuda actuaciones irregulares y alejadas de la legalidad, y dificulta por no decir que impide, descubrir la verdadera finalidad de esas actuaciones. Paradoja que no es sencilla de resolver; el mismo principio, el de independencia judicial que se ve amenazado, es el que se antepone para resguardar y defender acciones apartadas de la ética y del deber de probidad. Creo no equivocarme cuando señalo que este es uno de los mayores desafíos a los que se enfrentan hoy día, la Administración de Justicia.

La responsabilidad del aparato judicial por combatir la corrupción en todas sus expresiones y, sobre todo, ser intolerantes con las manifestaciones internas de este fenómeno, no solo resulta imperativo en orden a la legalidad, al resguardo de la integridad de las decisiones judiciales, a la garantía de imparcialidad e independencia, sino también, es la salvaguarda para el respeto de los derechos humanos.

El panorama al que hace referencia la relatoría de Naciones Unidas para la independencia de la judicatura, no es desconocido para este Poder Judicial, que ha volcado la atención hacia el fortalecimiento de las capacidades institucionales y su componente humano en la lucha contra la corrupción, con iniciativas emprendidas desde el año 2014, que al día de hoy, ha generado acciones afirmativas y concretas, que vienen a consolidarse con la adopción de un modelo institucional de organización y prevención de la corrupción, mejor conocido como Compliance público.

La adopción del modelo Compliance, en un Poder Judicial responde a una organización matriculada con la innovación y la modernización, capaz de adoptar las mejores prácticas reconocidas a nivel internacional en el sector privado, y de adaptarlas a la gestión pública.

El Compliance o cumplimiento normativo es un modelo que se incorpora desde la gobernanza de la organización y forma parte de los objetivos estratégicos, emprende su función desde la articulación del aparato institucional para la prevención de la corrupción, y la observancia regulatoria interna en materia de integridad, probidad y ética pública. Reúne una serie de características: funcionales, operativas y de estructura, pero su punto de inflexión, resulta ser el compromiso de la alta jerarquía, lo que se conoce como “*el tono de los superiores*”, que consiste en el reconocimiento de la cúpula a través de la materialización de acciones de adecuación a la regulación interna de la institución.

Del “*tono de los superiores*” de este Poder Judicial se evidencia en las decisiones adoptadas en el año 2014 y 2019 por parte de Corte Plena, que han provocado una transformación, para ir dejando atrás la etapa del *discurso*. Un nuevo código de ética, una regulación de conflictos de intereses, la adopción del modelo Compliance y la creación de la Oficina de Cumplimiento, son solo algunos de los hitos en el que podemos reconocer el progreso hacia la fase de construcción y ejecución, sobra mencionar, que la sustentabilidad de este proceso está determinada por el compromiso de la cúpula judicial.

Justo mencionar que, a lo largo de este periodo, la Presidencia de la Corte Suprema, así como la Vice presidencia, las personas integrantes de la Comisión de Transparencia y el Consejo Superior, han dado el soporte a esta oficina en seguimiento de los acuerdos adoptados en el seno de Corte Plena.

A un año y siete meses de funcionamiento de la Oficina de Cumplimiento, tiempo en el que se ha rendido cuentas ante la Comisión de Transparencia, resulta propicio, hacer este ejercicio de transparencia, exponiendo con un resumen ejecutivo todos los proyectos y actividades que se han ejecutado durante este periodo, no sin antes dejar plasmadas dos observaciones.

En primer lugar, destacar el papel de la cooperación internacional en este proceso. La cooperación internacional, constituye un instrumento estratégico para el Poder Judicial, que contribuye al logro de los objetivos institucionales, siendo un aliado en la mejora continua. El apoyo recibido de la Embajada de los Estados Unidos de Norteamérica, y el compromiso del órgano ejecutor, en este caso, National Center for State Court, por cumplir con las expectativas de los productos entregables, es de destacar.

En segundo lugar, subrayar que las consultorías han sido un aporte clave para la consecución de las metas. Para potenciar el trabajo del profesional experto y consultor, se requirió el acompañamiento por parte de esta oficina, y en algunos casos capacitación, seguimiento y monitoreo, para asegurar un producto que reuniera los requerimientos y se ajustara a los objetivos y las necesidades institucionales. Por ende, en cada proyecto elaborado con cooperación internacional, el equipo de trabajo estuvo conformado por el órgano ejecutor de la cooperación NCSC, como colaborador técnico, la persona consultora designada, el personal de la Oficina de Cumplimiento y las instancias internas que se vincularon.

En este sentido, el éxito de los proyectos elaborados fue producto de la sinergia generada, que desembocó en un trabajo colaborativo y participativo. Además, reconocer la apertura de las personas consultoras para atender todos los requerimientos, a su vez, dejar constancia del aporte de todas las oficinas que atendieron nuestro llamado con la mayor disponibilidad, criterio técnico y profesional, que agregó valor a cada una de las propuestas. En resumen, como podrán detallar en el informe de labores, se contó con la participación de cuatro personas consultoras, de 44 oficinas judiciales y de un total de 130 personas funcionarias que intervinieron a lo largo de este periodo de trabajo.

Ciertamente, el Poder Judicial avanza en el combate contra la corrupción; no obstante, se requiere profundizar y agilizar los esfuerzos para enfrentar este flagelo. El dinamismo del fenómeno hace necesario revisar las regulaciones internas que ya no responden a los desafíos de estos tiempos. Un esfuerzo por ser más críticos, más creativos en la búsqueda de soluciones, más asertivos en el mensaje de cero tolerancias hacia la corrupción. La institución debe revisar el proceso de aseguramiento de la idoneidad del personal no solo a su ingreso sino a lo largo de la relación laboral, debe tomar medidas para ponerle un freno al fenómeno de la "*puerta giratoria*", valorar un programa para el denunciante de buena fe, consolidar una política para el abordaje y tratamiento de las faltas disciplinarias asociadas a hechos de corrupción, reformas legales en materia disciplinaria y procedimiento sancionatorio resultan necesarias, debe darse una discusión sobre la conveniencia del programa de meritorios en atención al riesgo que puede representar, por mencionar solo algunos de los aspectos que deben atenderse.

Seguidamente, se presentan los avances y acciones desarrollados por la Oficina de Cumplimiento en la construcción del modelo de organización y prevención de la corrupción en el Poder Judicial, que responden a la ruta trazada por la Institución en su esfuerzo por combatir la corrupción interna; aclarando que no son las únicas iniciativas que se están llevando a cabo, dado que otros órganos de control trabajan en esa misma dirección.

# **Divulgación y sensibilización de la regulación de conflictos de intereses**

OC-01

	<b>Ficha Ejecutiva</b>  <b>Proceso</b>  <b>Campaña interna sobre el reglamento denominado: “Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”.</b>		<b>Área Responsable:</b>  Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b>  1.0
			<b>Fecha</b>  9/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-01. Sensibilization y Capacitación		
<b>Actividad</b>	OC-01.01. Campaña interna sobre la regulación de Conflictos de Interés		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Prensa y Comunicación</li> <li>• Dirección de Tecnología de Información</li> <li>• Interamericana de Comunicación</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			

<b>Eje estratégico</b>	<p>Confianza y Probidad en la Justicia.</p> <p>Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.</p>		
<b>Acción estratégica</b>	<p>Probidad y Anticorrupción.</p> <p>Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial.</p>		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			
<b>Objetivo general:</b>	<p>Informar a la población judicial la aprobación del reglamento denominado: <i>“Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”</i>, y su alcance.</p>		
<b>Objetivos específicos:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informar a la población judicial la entrada en vigencia del reglamento denominado <i>“Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”</i>, a partir del primero de marzo del 2020.</li> <li>2. Comunicar a la población judicial los principales elementos de la regulación.</li> <li>3. Sensibilizar al personal sobre la relevancia de regular los conflictos de intereses en las diversas disciplinas o ámbitos del Poder Judicial, para la independencia judicial, y el ejercicio adecuado de la función.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población judicial</li> </ul>		
<b>Participantes:</b>			

Oficina de Prensa y Comunicación

Dirección de Tecnología y de Información.

Interamericana de Comunicación

#### **RESUMEN DE LA ACCIÓN:**

La campaña interna para sensibilizar al personal judicial de la entrada en vigencia de la regulación de conflictos de intereses fue desarrollada en diferentes fases, con el propósito de introducir progresivamente, previo al primero de marzo de 2020, información sobre aspectos medulares en esta materia. La campaña a través de cápsulas informativas y de videos en los que participaron personas “influencers”, provocó un mayor impacto en la transmisión del mensaje, que se potenció con una técnica de comunicación innovadora para la institución. Ello fue posible con la colaboración de la Dirección de Tecnología de la información, que permitió la activación del video de la campaña cada vez que el funcionario/a iniciaba su equipo de cómputo. De esta forma nos aseguramos la recepción del mensaje por parte del personal. En este sentido, el aporte sobre los contenidos, la asesoría respecto de la técnica de comunicación y de diseño, así como el aporte tecnológico, se fusionaron para consolidar una propuesta que cumplió con la expectativa.

## Cronograma de Campaña de expectativa de divulgación de campaña interna del Poder Judicial.

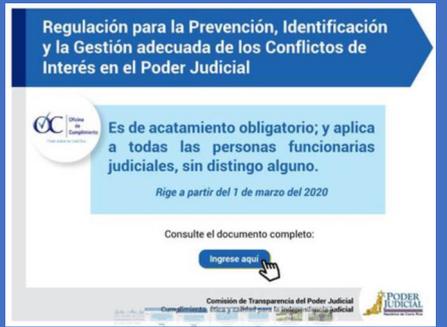
IMAGEN	FECHA INICIO	FECHA HASTA	URL
	<b>Martes</b> <b>04/02/2020</b>	<b>Martes</b> <b>04/02/2020</b>	<a href="https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-6250">https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-6250</a>
	<b>Miércoles</b> <b>05/02/2020</b> <b>(en la tarde)</b>	<b>Miércoles</b> <b>05/02/2020</b>	<a href="https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-6250">https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-6250</a>
	<b>Viernes</b> <b>7/02/2020</b> <b>(en la mañana)</b>	<b>Viernes</b> <b>7/02/2020</b>	<a href="https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-6250">https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-6250</a>

IMAGEN	FECHA INICIO	FECHA HASTA	URL
 <p>¿Sabía que evitar los conflictos de interés es su responsabilidad?</p> <p>La persona funcionaria judicial es la principal responsable de vigilar que sus intereses privados no afecten las funciones del cargo que desempeña.</p> <p>Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial</p> <p>Rige a partir del 1 de marzo del 2020</p> <p>Consulte el documento completo:</p> <p>Ingrese aquí</p> <p>Comisión de Transparencia del Poder Judicial Cumplimiento, ética y calidad para la independencia judicial</p>	<p><b>Martes 11/02/2020 (en la tarde)</b></p>	<p><b>Martes 11/02/2020</b></p>	<p><a href="https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-6250">https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/avi-1-0003-6250</a></p>

# Contenido de campaña de sketch “influencers”

**La obligación de evitar situaciones que comprometan nuestro buen nombre nos atañe a todas y todos**



*Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial*

Rige a partir del 1 de marzo del 2020

Comisión de Transparencia del Poder Judicial  
Cumplimiento, ética y calidad para la independencia judicial



**Deténgase un instante y piense en sus acciones diarias...**



*Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial*

Rige a partir del 1 de marzo del 2020

Comisión de Transparencia del Poder Judicial  
Cumplimiento, ética y calidad para la independencia judicial



**Está en sus manos hacer que el Poder Judicial esté afinado**



*Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial*

Rige a partir del 1 de marzo del 2020

Comisión de Transparencia del Poder Judicial  
Cumplimiento, ética y calidad para la independencia judicial



**Desempeñar su papel requiere equilibrio y transparencia**



*Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial*

Rige a partir del 1 de marzo del 2020

Comisión de Transparencia del Poder Judicial  
Cumplimiento, ética y calidad para la independencia judicial



	<b>Ficha Ejecutiva</b>  <b>Proceso</b>  <b>“Comunicación y notificación del reglamento denominado: “Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”.</b>		<b>Área Responsable:</b>  Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b>  1.0
			<b>Fecha</b>  9/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-01. Sensibilization y Capacitación		
<b>Actividad</b>	OC-01.02. Comunicación y notificación al personal judicial el reglamento de conflictos de interés		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina de Cumplimiento</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Tecnología de Información</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	Confianza y Probidad en la Justicia. Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		

<b>Acción estratégica</b>	Probidad y Anticorrupción. Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial.		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Confirmar la efectiva comunicación del reglamento de conflictos de intereses a la población judicial.		
<b>Objetivos Específicos:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asegurar que toda la población judicial reciba en su correo electrónico institucional, en formato digital, el reglamento de conflictos de intereses.</li> <li>2. Mantener registro de la notificación al personal judicial del reglamento.</li> <li>3. Cumplir con el requisito de informar al personal judicial la nueva normativa interna.</li> <li>4. Colgar en cada ordenador institucional el archivo del reglamento de conflictos de interés para la consulta fácil y expedita de las normas regulatorias en la materia.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	• Población judicial	<b>KPI</b>	• 100%
<b>Participantes:</b>			
Dirección de Tecnología y de Información.			
<b>RESUMEN DE LA ACCIÓN:</b>			
Dentro de las funciones de cumplimiento normativo, propio de un modelo de gestión y organización para la prevención de la corrupción, impone el aseguramiento de la			

comunicación efectiva con las partes interesadas (stakeholders) del marco normativo que aplica e influye en la gestión de la institución, sea legislación ordinaria o interna. Particularmente, los compromisos voluntarios que asuman las organizaciones, especialmente aquellos que tienen un sustento ético-legal, y que aportan a la integridad y probidad como valores institucionales, deben ser debidamente comunicados, manteniendo registro de esa actividad de cumplimiento. Aunado a ello, la organización debe poner a disposición la regulación interna en formato de fácil acceso. En conclusión, el proceso de comunicación y de notificación del reglamento de conflictos de intereses, cumplió con los requerimientos del modelo de cumplimiento normativo (conocido como Compliance).

## Banner en la página oficial del Poder Judicial



Impacto/ Alcance de la notificación de la entrada en vigencia de la Regulación

Equipos ejecutado de manera correcta:	10 808
Usuarios que dieron Clic:	3 395

Clics por Circuito:

Count	Name
1077	San Jose
322	Goicoechea
205	San Joaquin
166	Tercer circuito
164	Limon
156	Pococi
155	Heredia
134	Alajuela
120	Liberia
116	San Carlos
109	Santa Cruz
102	Puntarenas
86	Nicoya
83	San Ramon
82	Perez Zeledon
76	Ciudad Neily (Corredores)
54	Periferia Heredia
43	Cartago
35	Grecia
33	Quepos
29	Garabito
22	Golfito
14	Ciudad Cortes (Osa)
9	Turrialba

En total se notificaron por cuenta de correo electrónico institucional 13.116 cuentas.



Archivos:

> CONFLICTOS DE INTERES

	Nombre	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
	Circular de Secretaría de la Corte 072-2019	2/3/2020 10:50	Acceso directo a l...	
	Video Hanna Gabriels	2/3/2020 09:40	Acceso directo a l...	
	Video Jaime Gamboa	2/3/2020 10:15	Acceso directo a l...	
	Video Maria Torres	2/3/2020 10:14	Acceso directo a l...	
	Video Mario Chacon	2/3/2020 10:13	Acceso directo a l...	
	Video Renzo Rimolo	2/3/2020 10:13	Acceso directo a l...	

Se ejecutó la instalación de la carpeta de información sobre Conflicto de Interés en 11.014 equipos institucionales.

	<b>Ficha Ejecutiva</b>  <b>Proceso</b>  <b>Curso virtual del reglamento</b> <b>“Regulación para la prevención,</b> <b>identificación y la gestión</b> <b>adecuada de los conflictos de</b> <b>interés en el Poder Judicial”</b>		<b>Área Responsable:</b>  Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b>  1.0
			<b>Fecha</b>  09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-01. Sensibilization y Capacitación		
<b>Actividad</b>	OC-01.03. Curso virtual del reglamento “Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”.		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Gestión Humana</li> <li>• Procuraduría General de la República</li> <li>• National Center for State Court</li> <li>• Lic. Juan Pablo Saénz, investigador</li> <li>• Focus group con funcionarios/as de diferentes oficinas de la institución.</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	Confianza y Probidad en la Justicia. Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		

<b>Acción estratégica</b>	Probidad y Anticorrupción. Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial.		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Fortalecer el proceso de capacitación de la población judicial sobre el reglamento “Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés Poder Judicial”.		
<b>Objetivo Específico:</b>	Dotar a la institución de una herramienta metodológica que fortalezca el proceso de capacitación y sensibilización del personal en materia de conflictos de intereses.		
<b>Público Meta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población judicial</li> </ul>	<b>KPI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> </ul>
<b>Participantes:</b>			
<b>N/A</b>			
<b>RESUMEN DE LA ACCIÓN:</b>			
<p>La capacitación de las personas colaboradoras de la institución en materia de conflictos de intereses es un mecanismo de prevención de la corrupción. El fortalecimiento de las capacidades del componente humano para identificar una situación que lo coloque en un conflicto de interés potencial o aparente, o que atente contra el deber de probidad, promueve la cultura de integridad en el sistema judicial y la garantía de independencia judicial. La elaboración del curso virtual contó con el relevante aporte brindado por la Procuraduría General de la República y la</p>			

Procuraduría de la Ética, en un esfuerzo interinstitucional por impulsar la ética pública. Finalmente, es importante mencionar, que desde el modelo de cumplimiento normativo (Compliance) para la prevención de la corrupción, la capacitación del personal resulta un componente indispensable, y tiene el propósito de dotar a la población judicial del conocimiento necesario para prevenir que intereses particulares influyan indebidamente en el ejercicio del cargo.

## Menú del curso

**CONFLICTO DE INTERESES**

Title:

- I.Lorem ipsum dolor sit amet
- II.Nam quam nunc
- III.Donec vitae sapien

Secc:

- Aenean massa
- Sed fringilla mauris



PODER JUDICIAL  
República de Costa Rica

OFICINA DE CUMPLIMIENTO  
PODER JUDICIAL

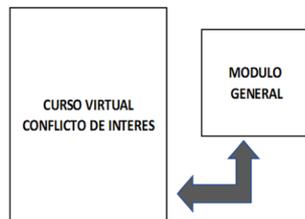
OC | Oficina de Cumplimiento  
Poder Judicial de Costa Rica

# Talleres sectoriales – Conflictos de interés

## Programación de Trabajo

### Objetivo

Realizar sesiones de trabajo con personal clave de diferentes ámbitos que permita generar insumos para el contenido del curso



Coordinación  
Oficina de Cumplimiento

### Módulos específicos

### Sesiones de trabajo con personal

### Nombre

### PROGRAMACION (fechas)

Módulos específicos	Sesiones de trabajo con personal	Nombre	PROGRAMACION (fechas)
<b>Modulo Defensa Pública</b>	Defensor (a) Jefe Area administrativa Area disciplinaria Area supervisión Area de Capacitación	Richard Rodríguez Cambronero José Luis Soto Richmond Gustavo Gómez Yendry Portuguez Pizarro Miguel Zamora Acevedo	17 setiembre Hora: 1:30 pm
<b>Modulo Ministerio Público</b>	Fiscal (a) Jefe Unidad Adm. MP  Unidad de capacitación y Supervisión Insp. Fiscal	Glen Calvo Céspedes Mauricio Solano Castro Luis Humberto Villalobos Oviedo  José Marcos Campos Valverde	18 de setiembre Hora: 1:30 pm
<b>Modulo OIJ</b>	Investigador Unidad de supervisores Asuntos internos Unidad Administrativa OIJ Delegación OIJ Dirección OIJ	Milena González Guerrero, cédula 113400148 Gustavo Tenorio Vega Alberto Sotela Rodas Kembly Jiménez Castro Esteban Villalobos Rodríguez Juan Gabriel Soto Herrera	19 de setiembre Hora: 8:30 am
<b>Modulo Administrativo</b>	Dirección Ejecutiva Gestión humana Proveeduría Inspección Judicial Auditoría Administrador Regional	Miguel Ovares Chavarria  Yurli Argüello Araya Jason Alvaro Carballo Jenny Cheung Chan Esteban Solano Alvarado	17 de setiembre Hora: 9:00 am
<b>Modulo Jurisdiccional</b>	Juez Contencioso Juez Penal Técnico judicial Juez Tramitador	William Serrano Baby Gabriela Campos Ruiz Esteban Herrera Vargas	24 de setiembre Hora: 8:30 am
<b>Med Legal Ciencias Forenses OIJ</b>	Dpto Medicina Legal Medicina del Trabajo Consejo Médico Forense Ciencias Forenses	Dr. Pablo Navarro Villalobos Dr. Carlos Paniagua Barrantes Dr. Pablo Navarro Villalobos Marlon Quesada Brenes	24 de setiembre Hora: 1:30 pm
<b>Grupo Asesor</b>	Dirección Jurídica Secret. Gral de la Corte Conse Superior, Asesor  Gestión Humana	David Zeledón González Indira Jiménez Gonzáles Luis Chaverri Pérez Alex Guevara Meza Emilia Granados	19 de setiembre, Hora: 1: 30 pm

	<b>Ficha Ejecutiva</b>  <b>Proceso</b>  <b>“Conflicto de Interés: Kit de herramientas para Jefaturas”</b>		<b>Área Responsable:</b>  Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b>  1.0
			<b>Fecha</b>  09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-01. Sensibilización y Capacitación		
<b>Actividad</b>	OC-01.04. “Conflicto de Interés: Kit de herramientas para Jefaturas”.		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Gestión Humana</li> <li>• National Center for State Court</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	Confianza y Probidad en la Justicia. Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	Probidad y Anticorrupción. Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial.		

<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Coadyuvar con la obligación de las jefaturas y superiores jerárquicos en la sensibilización y capacitación del personal a cargo sobre el reglamento <i>“Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés Poder Judicial”</i> .		
<b>Objetivo Específico:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poner a disposición una herramienta metodológica que sirva de guía a las jefaturas para la sensibilización y capacitación del reglamento de conflictos de intereses.</li> <li>2. Facilitarles a las jefaturas y a los superiores jerárquicos el proceso de sensibilización del personal a cargo.</li> <li>3. Promover el cumplimiento de las obligaciones enumeradas en el numeral 11 del reglamento de conflictos de intereses en el Poder Judicial, asignadas a las personas que ocupan puestos de jefatura.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	• Población judicial		• 100%
<b>Participantes:</b>			
<b>Unidad de Capacitación de la Dirección de Gestión Humana.</b>			
<b>National Center for State Court</b>			
<b>RESUMEN DE LA ACCIÓN:</b>			
<p>El reglamento “Regulación para la prevención, identificación, y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”, tiene un enfoque eminentemente preventivo, que se basa en la gestión del riesgo. Desde ese punto de vista, de acuerdo a este instrumento, las personas que ocupan una jefatura tienen un papel fundamental en la debida gestión de los conflictos de interés de su personal colaborador. La gestión del riesgo por parte de los superiores jerárquicos le conlleva cumplir una serie de</p>			

obligaciones, entre ellas, asumir la sensibilización del personal a cargo, tener apertura para recibir las dudas de los funcionarios y las funcionarias judiciales, así como estar vigilantes de identificar las situaciones de conflicto de interés que afecte al personal, resolver las gestiones de conflicto de interés que le presente algún servidor o servidora, y denunciar en caso que detecte la infracción al reglamento. En fin, el papel de las jefaturas resulta trascendental para la aplicación de esta normativa interna, por lo que, con el propósito de coadyuvar a las personas que ocupan cargos de jefatura en el cumplimiento de sus obligaciones, se elaboró una herramienta metodológica, denominada “Kit de Herramientas”, que ofrece una guía, paso a paso, para que éstos, informen al personal los aspectos más relevantes de la regulación. De esta manera, las jefaturas gestionan el riesgo y previenen posibles situaciones de conflictos de intereses en su personal.

## **Reglamento y material en formato digital**



# Diseño gráfico del Reglamento “Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”

## REGLAMENTO

Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial



### A LOS DESPACHOS JUDICIALES DEL PAÍS SE LES HACE SABER QUE:

La Corte Plena, en sesión No. 14-19 celebrada el 1 de abril de 2019, artículo XIII, dispuso aprobar el siguiente reglamento, que literalmente dice:

#### “REGULACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y LA GESTIÓN ADECUADA DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL PODER JUDICIAL”

**3º** Que la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, Ley No. 8557 del 29 de noviembre del 2006, artículo 7, le solicita a los estados miembros la implementación de sistemas destinados a prevenir los conflictos de interés en la función pública. La Convención Interamericana contra la Corrupción, Ley No. 7670 del 17 de abril de 1997, en su artículo 3, por su parte, establece que se deberán emitir normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas orientadas a prevenir conflictos de interés.

#### Preámbulo

**1º** Que el artículo 59 incisos 2) y 7) de la Ley Orgánica del Poder Judicial faculta a la Corte Suprema de Justicia a promulgar los reglamentos que estime necesarios para mejorar el servicio.

**2º** Que nuestro país ha suscrito una serie de instrumentos internacionales en materia de anticorrupción que comprometen a las administraciones públicas del país a adoptar medidas para la prevención, detección y sanción de las conductas contrarias a la ética pública.

**4º** Que la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública, ley No. 8422 de 6 de octubre de 2004, establece imperativos sustanciales de orden ético y legal que imponen deberes de conducta acordes con principios elementales de objetividad, imparcialidad, neutralidad política partidista, eficacia, transparencia, resguardo de la hacienda pública, respeto al

## Capítulo I. Aspectos Generales

### Artículo 1. Objetivo.

Este Reglamento busca dotar al Poder Judicial de una normativa que oriente y regule la prevención, la identificación y la debida gestión de los conflictos de interés del personal del Poder Judicial, y contribuya al aseguramiento de la imparcialidad y la probidad en el ejercicio de sus funciones y en la satisfacción del interés público.



### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en este Reglamento serán aplicables a todas las personas que laboran en el Poder Judicial, sea en propiedad, interinas o suplentes, sin perjuicio de lo dispuesto en otras normas, y serán obligatorias para todas ellas, en lo que les sea aplicable de acuerdo con sus competencias y responsabilidades. Lo anterior también comprende a las personas meritorias o a quienes desarrollen programas de voluntariado, pasantías y trabajos para fines académicos.

### Artículo 3. Definición de conflicto de interés.

Para efectos de este Reglamento, se considera que un conflicto de interés de naturaleza pública es aquel que involucre un conflicto entre el deber público y los intereses privados de una persona servidora pública, en el que esta tiene un interés privado con capacidad de influir indebidamente en el ejercicio de sus deberes y responsabilidades oficiales.



### Artículo 4. Tipos de intereses privados relevantes.

Los intereses privados con capacidad de generar conflictos de interés pueden ser de distinta índole: financieros o pecuniarios (negocios, deudas, expectativas de trabajos, etc.), derivados de relaciones familiares (círculo familiar cercano en los términos estipulados en este reglamento), afectivos (amistad íntima, enemistad manifiesta, noviazgo, relaciones de pareja públicas o clandestinas, etc.), organizaciones comunales, religiosas o de las afiliaciones con o sin fines de lucro, empresariales, políticas, sindicales o profesionales, entre otros.

La sola presencia de uno de los intereses privados anteriormente indicados, no determina una falta, sino únicamente cuando concurren las circunstancias apuntadas por el artículo 3º.

	<b>Ficha Ejecutiva</b> <b>Proceso</b> <b>“Taller de formación para formadores”</b>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-01. Sensibilization y Capacitación		
<b>Actividad</b>	OC-01.05 Taller de formación para formadores en Conflicto de Interés.		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Gestión Humana</li> <li>• Licda. Tatiana Gutiérrez, Procuradora de la Procuraduría de la Ética Pública</li> <li>• National Center for State Court</li> <li>• Felicitas Neuhaus, División de Integridad Pública</li> <li>• Mariana Prats, División de Integridad Pública, OCDE</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	Confianza y Probidad en la Justicia.  Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		

<b>Acción estratégica</b>	Probidad y Anticorrupción. Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial.		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Coadyuvar con las unidades de capacitación del Poder Judicial en la formación de los formadores sobre el reglamento <i>“Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés Poder Judicial”</i> .		
<b>Objetivo Específico:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apoyar a los centros de responsabilidad de la capacitación para la inducción en materia de conflictos de intereses.</li> <li>2. Impartir un curso dirigido a los formadores de las unidades de capacitación.</li> <li>3. Promover el cumplimiento de las obligaciones enumeradas en el numeral 43 del reglamento de conflictos de intereses en el Poder Judicial, asignadas a las unidades de capacitación.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población judicial</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> </ul>
<b>Participantes:</b>			
<b>Procuraduría de la Ética Pública</b> <b>Unidad de Capacitación de la Dirección de Gestión Humana.</b> <b>•Felicitas Neuhaus, División de Integridad Pública</b> <b>•Mariana Prats, División de Integridad Pública, OCDE</b>			

## National Center for State Court

### RESUMEN DE LA ACCIÓN:

Conforme el artículo 43 del reglamento "*Regulación para la prevención, identificación, y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial*", las unidades de capacitación de la institución tienen la responsabilidad de capacitar, concientizar y generar cultura de cambio en materia de integridad, probidad y transparencia, siendo responsables de la capacitación de la regulación. Este mandato, convierte a esos centros de responsabilidad en sujetos obligados. Con la promulgación del reglamento, la Oficina de Cumplimiento recibió solicitud para formar a los facilitadores designados por las unidades de capacitación, con expertos en la materia. Es así como se coordinó un taller impartido por: la Procuradora de la Ética, licenciada Tatiana Gutiérrez, las señoras Felicitas Neuhaus & Mariana Prats funcionarias de la OCDE, y la Oficial de Cumplimiento, Kennia Alvarado V.

## Taller de Capacitación para Formadores

12 de febrero de 2020, instalaciones INL, Embajada de Estados Unidos



	<b>Ficha Ejecutiva Proceso</b> <b>“Talleres virtuales sobre Conflictos de interés”</b>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-01. Sensibilización y Capacitación		
<b>Actividad</b>	OC-01.06. Capacitación, Talleres de Conflictos de interés de la Oficina de Cumplimiento.		
<b>Responsable</b> :	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrado:</b>	Internos	• Oficina de Cumplimiento	
	Externo	• N/A	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	<b><i>Confianza y Probidad en la Justicia</i></b> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	<b><i>Probidad y Anticorrupción</i></b> <i>Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial</i>		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivo de la capacitación</b>			

<b>Objetivo general:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promover en la clase gerencial y las jefaturas el conocimiento relacionado a los objetivos institucionales y acorde a la “Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”, que potencie las mejores prácticas en el ejercicio de las funciones públicas bajo un esquema ético- legal para la integridad institucional, la transparencia y la independencia judicial.</li> <li>✓ Enfatizar en la relevancia del ejemplo de la clase gerencial como modelo de “liderazgo con integridad”.</li> </ul>		
<b>Objetivo Específico:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover el ejemplo de la clase gerencial en el compromiso por el cumplimiento de los compromisos internos adoptados para coadyuvar con el cambio cultural</li> <li>2. Conocer el entorno y contexto de la “Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”.</li> <li>3. Conocer los conceptos básicos de la regulación y objetivo del reglamento.</li> <li>4. Comprender el concepto de conflictos de interés</li> <li>5. Adquirir conocimientos base sobre la clasificación y tipos de conflictos de interés.</li> <li>6. Comprender los principios que rigen la gestión del conflicto de interés.</li> <li>7. Conocer las fases y procesos para la Gestión de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial.</li> <li>8. Conocer los deberes y responsabilidades de las personas ante la gestión adecuada del conflicto de interés en el Poder Judicial.</li> <li>9. Adquirir las mejores prácticas para la aplicación y gestión de la regulación de los conflictos de interés en diversas disciplinas o ámbitos del Poder Judicial</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrato gerencial</li> <li>• Jefaturas</li> <li>• Coordinaciones administrativas</li> </ul>	<b>KPI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 423 personas</li> </ul>
<b>Participantes:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección Ejecutiva</li> <li>• Dirección de Planificación</li> <li>• Dirección Financiero Contable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección Jurídica</li> <li>• Dirección de Gestión Humana</li> <li>• Auditoría</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidencia</li> <li>• Despacho de la Presidencia</li> <li>• Despacho de la Magistrada</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Servicios Generales</li> <li>• Administradores Regionales</li> <li>• Biblioteca</li> <li>• Artes Gráficas</li> <li>• Archivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspección Judicial</li> <li>• UISA- DGH</li> <li>• Contraloría de Servicios</li> <li>• Oficina de Protocolo</li> <li>• Prensa y Comunicación</li> <li>• OCRI</li> <li>• Centro de Intervenciones</li> <li>• Consejo Administración Quepos (Administradores)</li> </ul>	<p>Damaris Vargas. Sala Primera</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia Restaurativa</li> <li>• Curso: Procedimiento Disciplinario (Consejo Superior)</li> <li>• Personas Letradas, Sala Tercera, Sala Segunda, Sala Constitucional</li> <li>• Integrantes del Consejo Superior</li> <li>• Magistrados y Magistradas, Corte Suprema de Justicia.</li> </ul>
---	--	---

**RESUMEN DE LA ACCIÓN:**

Dentro de un modelo de organización y gestión para el combate contra la corrupción, las acciones y los compromisos asumidos por la organización deben ser sustentados y sostenidos por la cúpula, personas llamadas a dar el ejemplo, particularmente, en materia de integridad, lo que la OCDE identifica como *"liderazgo con integridad"*. Interesados en fortalecer este proceso, desde la Oficina de Cumplimiento, se elaboró un taller de capacitación sobre la regulación de los conflictos de intereses en el Poder Judicial, dirigido al componente de clase gerencial, jefaturas y titulares subordinados, del área administrativa, principalmente. Durante este año 2020, los resultados de esta acción han tenido un éxito contundente, siendo que para la finalización del mes de octubre, la oficina ha capacitado un total de 423 personas, donde, además de evidenciarse la proactividad de las autoridades y jefaturas en la promoción del conocimiento de esta materia para su adecuada gestión y prevención, se hace sonante la participación del rol de género en los procesos de decisión o con cargos de responsabilidad dentro del Poder Judicial, siendo que, de la totalidad de personas que participaron de la clase gerencial, jefaturas o titulares subordinados, en este curso, el 52% de la población fueron mujeres. Se debe destacar el espacio destinado por las personas integrantes de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo Superior, como jefarcas institucionales, para ahondar en esta materia, evidenciando el compromiso asumido en la regulación.

Presentación



**Regulación de conflictos de interés. Fortalecimiento de la cultura institucional de integridad**

Msc. Kennia Alvarado V.

PODER JUDICIAL  
MINISTERIO DEL PODER JUDICIAL

SECRETARÍA DE INTEGRIDAD

OC | Oficina de Compliance  
Poder Judicial de Costa Rica

The slide features a dark blue background with a light blue and grey geometric border at the top and bottom. On the left, there is a glowing lightbulb icon connected to a gear icon with a checkmark inside. The main title is in large, bold, white text. At the bottom left, the presenter's name is in a light blue box. On the bottom right, there are four logos: the Poder Judicial logo, the Secretaría de Integridad logo, and the Oficina de Compliance logo.

## Poder Judicial responde a estándares internacionales en la regulación de los conflictos de intereses

- **Oficina de Cumplimiento realizó exposición ante Corte Plena sobre la regulación de conflictos de interés.**

Los magistrados y magistradas que integran Corte Plena conocieron en la sesión del 5 de octubre 2020, una presentación sobre la aplicación y alcances del Reglamento para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial, por parte de la Oficina de Cumplimiento de este Poder de la República.



“Este es un tema de primer orden en la institución dado que el reglamento entró en vigor este año. Es una normativa que cubre todas las actividades de nuestro quehacer institucional. Su aplicación ha generado muchas inquietudes sobre la aplicación y extensión del reglamento, de manera que celebro, como coordinadora de la Comisión de Transparencia todas las inquietudes y el interés que ha despertado este tema tan necesario en la función judicial, somos pioneros a nivel internacional en tener un reglamento de esta naturaleza dentro de la administración de justicia”, destacó la Presidenta en ejercicio, magistrada Patricia Solano Castro.

La exposición estuvo a cargo de la Oficial de Cumplimiento, Kennia Alvarado Villalobos quien puntualizó que con esta regulación, el Poder Judicial responde a instrumentos internacionales adoptados por el país, así como a estándares y recomendaciones de la OCDE en esta materia. Indicó que:

“Como institución y como personas funcionarias, el reglamento fortalece la administración de justicia independiente y la gestión del cargo de forma imparcial, objetiva y transparente”, señaló.

Detalló una serie de instrumentos internacionales asociados que colocan a esta clase de regulaciones como una forma de lograr la protección de la integridad en la función pública con altos estándares de contenido ético. Para ello aclaró que el

conflicto de interés no es sinónimo de corrupción; sin embargo, fue enfática en que una situación de conflicto de interés que no se identifique, gestione o resuelva puede conllevar a responsabilidad administrativa disciplinaria o ser constitutivo de una conducta delictiva, que es precisamente lo que se busca evitar con la aplicación del reglamento en cuestión. “El propósito de la regulación es gestionar en forma preventiva los intereses privados legítimos de las personas servidoras judiciales que tengan la capacidad de interferir indebidamente en el ejercicio de sus funciones, para garantizar la toma de decisiones de forma imparcial y objetiva”, comentó.

La funcionaria explicó conceptos que contiene el reglamento, necesarios para garantizar la imparcialidad de la persona funcionaria, quien al tomar una decisión sobre un caso determinado o bien dictar una resolución jurisdiccional, está en la obligación de hacerlo sin generar dudas razonables sobre la legalidad e integridad de su actuación.

Se refirió al concepto de conflicto de interés aparente, desarrollado en la normativa reglamentaria, artículo 7 y 9 inciso 11, entendido como aquella situación que, en sentido estricto, no se subsume en un supuesto de hecho específico de los incisos 1 a 10 de este numeral, pero la circunstancia que se presenta puede generar dudas razonables y justificadas respecto a la imparcialidad y objetividad de quien debe tomar una decisión. La gestión del conflicto aparente procura la protección tanto de la integridad de la persona funcionaria como de la institución.

En criterio de la Oficial de Cumplimiento el rol de las jefaturas es sumamente relevante en la gestión del riesgo y la sensibilización del personal a cargo sobre esta temática, sobre quienes recaen responsabilidades puntuales, según lo dispone el numeral 11 del reglamento.

Entre los aspectos que consideró relevantes es el correcto manejo de posibles datos sensibles por parte de las jefaturas de oficina y de despacho, quienes deben realizar un manejo reservado de la información y adoptar las medidas preventivas para evitar que los presuntos conflictos de interés en el personal a su cargo se materialicen.

Finalmente respondió consultas puntuales de magistrados y magistradas como las etapas de gestión de estos procesos y los plazos para las resoluciones correspondientes, al ser una normativa reglamentaria que aplica a todos los ámbitos del Poder Judicial. Esta regulación fortalece el compromiso institucional sobre la transparencia de la gestión judicial y de la actuación proba y ética de quienes laboramos en este Poder de la República.

	<b>Ficha Ejecutiva</b>  <b>Proceso</b>  Foro Internacional <b>“De la declaración de intereses a la era de la gestión del conflicto de interés para la transparencia e independencia judicial.”</b>		<b>Área Responsable:</b>  Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b>  1.0
			<b>Fecha</b>  09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-01. Sensibilization y Capacitación		
<b>Actividad</b>	OC-01.07 Foro Internacional “De la declaración de intereses a la era de la gestión del conflicto de interés para la transparencia e independencia judicial”.		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despacho de la Presidencia</li> <li>• Despacho de la Vice Presidenta</li> <li>• Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales OCRI</li> <li>• National Center for State Court, NCSC</li> <li>• Procuraduría de la Ética Pública</li> <li>• Consultor experto internacional</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	Confianza y Probidad en la Justicia.  Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		

<b>Acción estratégica</b>	Probidad y Anticorrupción. Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial.		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Promover un espacio de reflexión para abordar el tema de los conflictos de interés en el Poder Judicial para contribuir al aseguramiento de la imparcialidad y la probidad en el ejercicio de la función judicial y en la satisfacción del interés público.		
<b>Objetivo Específico:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En el marco de la apertura del Año Judicial, fortalecer los conocimientos sobre el tema de los conflictos de interés y su incidencia en la garantía de independencia judicial.</li> <li>2. Sensibilización sobre la aplicación del mecanismo de gestión de los conflictos de interés en el personal judicial, para brindar un servicio público con probidad, imparcial y orientado a la satisfacción del interés general.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población judicial</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> </ul>
<b>Ponentes participantes:</b>			
Presidente de la Corte Suprema de Justicia, Sr. Fernando Cruz Castro Vicepresidenta de la Corte Suprema de Justicia, Sra. Patricia Solano Castro  Procurador de la Procuraduría de la Ética Pública, Sr. Armando López Baltodano			

Consultor Internacional, Sr. Wilson Alejandro Martínez

### RESUMEN DE LA ACCIÓN:

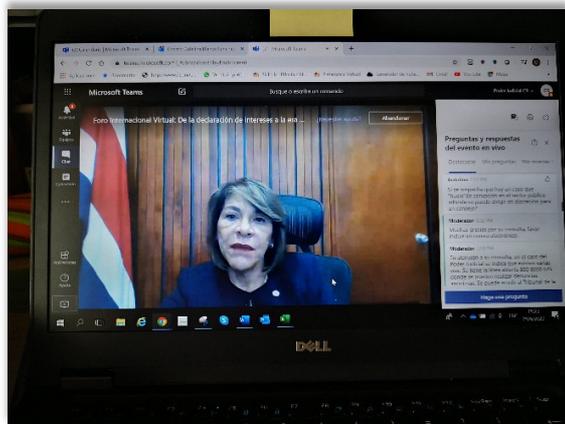
La Apertura del Año Judicial resulta un ejercicio de rendición de cuentas y transparencia a cargo de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia. Este acto solemne ha sido antecedido por un foro que destaca un tema de trascendencia institucional para Presidencia de la Corte Suprema, que ha centrado la reflexión sobre la independencia judicial como pilar del Estado de Derecho. En el marco de esta actividad, la Oficina de Cumplimiento, en alineamiento a dicha temática, planteó propuesta al doctor Fernando Cruz Castro, con el fin de enfocar el foro internacional del año 2020 en la recién aprobada regulación de conflictos de intereses, instrumento que va a coadyuvar con el fortalecimiento de la transparencia y la independencia judicial. El foro contó con la participación de los dos jefes institucionales, el Presidente y la Vicepresidenta, así como, del Procurador de la Ética Pública y del consultor experto. Destaca la intervención de los altos jefes ya que marcó *“el tono de los superiores”*, que se traduce en el nivel del compromiso que los altos dirigentes muestran hacia la regulación y la incidencia en cultura de la organización. La trascendencia de que los directivos o jefes de las instituciones se comprometan con el cumplimiento de la normativa, que sean ejemplo de ello y que acentúen su aplicación, se ajusta a las recomendaciones de organismos internacionales, particularmente, en aquellos documentos con una base ética importante.



**Sr. Fernando Cruz Castro**

Presidente de la Corte Suprema  
de Justicia

**Sra. Patricia Solano Castro**  
Vice Presidenta de la Corte  
Suprema de Justicia

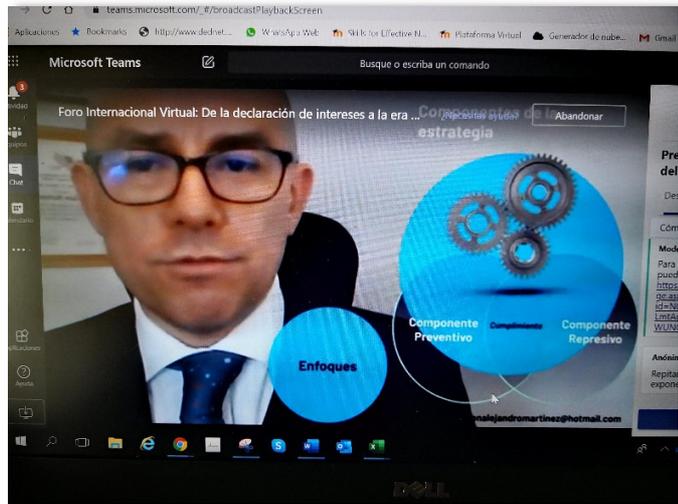


**Sra. Patricia Solano Castro**  
Vicepresidenta de la Corte  
Suprema de Justicia



**Sr. Armando López Baltodano**  
Procurador de la Procuraduría de la  
Ética Pública

**Sr. Wilson Alejandro Martínez**  
Consultor Internacional



	<b>Ficha Ejecutiva Proceso “Herramienta de autoevaluación de conflictos de interés”</b>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-01. Sensibilización y Capacitación		
<b>Actividad</b>	OC-01.08. Herramienta de autoevaluación de conflictos de interés		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina de Cumplimiento</li> <li>Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación del Poder Judicial</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Embajada de los Estados Unidos de América</li> <li>National Center for States of Courts -NCSC-</li> <li>Empresa TRAIN-IN</li> <li>Consultora NCSC- Dra. Lupita Chávez Cervantes</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	<b>2. Confianza y Probidad en la Justicia</b> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Probidad y Anticorrupción</b> <i>Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial</i></li> <li><b>Transparencia y rendición de cuentas</b> <i>Desarrollar procesos de rendición de cuentas y transparencia institucional, que permitan el derecho de acceso y la comprensión de la información pública, sin mayores limitaciones que aquellas expresamente establecidas por las leyes, haciendo uso de soluciones tecnológicas novedosas</i></li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Participación ciudadana</b> Desarrollar estrategias de participación ciudadana responsables, activas y sostenibles, que contribuya en la toma de decisiones del Poder Judicial y mejoramiento del servicio público.</li> </ul>		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivo</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Promover en la población judicial y público externo, un mecanismo de consulta y autogestión en materia de conflictos de intereses para el aseguramiento de una gestión judicial proba y así fortalecer el valor del servicio de administración de justicia e integridad, en garantía a las acciones de combate a la penetración de la corrupción en el Poder Judicial.		
<b>Objetivo Especifico:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Construcción de una herramienta de simulación de situaciones de conflicto de interés, que sirva de autoevaluación para la persona funcionaria judicial ante una eventual circunstancia de conflicto de interés real, aparente o potencial.</li> <li>2. Promover e impulsar políticas de integridad y transparencia en el sistema judicial.</li> <li>3. Promover la adopción de medidas de prevención de conflictos de intereses, a través de la auto responsabilidad y auto gestión de los intereses privados, para la buena gestión judicial</li> <li>4. Prevenir, identificar y mitigar riesgos de corrupción interna.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	Población judicial	<b>KPI</b>	80%
<b>Participantes:</b>			
• Kennia Alvarado Villalobos, Oficial de	• Juan Carlos Astúa Jaime,	• Meizel Mora Rojas,	

<p>Cumplimiento del Poder Judicial de Costa Rica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Catalina Blanco Sánchez, Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Randall Zúñiga Palacios, Oficina de Cumplimiento</li> </ul>	<p>director de NCSC capítulo Costa Rica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dra. Lupita Chávez Cervantes, Consultora NCSC</li> <li>• Train In Formación Virtual</li> <li>• Indira Melissa Calvo Gould, Coordinadora del Subproceso de Sistemas Administrativos</li> </ul>	<p>Coordinadora de la Unidad de Servicios al Ciudadano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Luis Quesada Méndez, de la Unidad de Servicios al Ciudadano</li> <li>• Jorge Brenes Arguedas, Unidad de Servicios al Ciudadano</li> </ul>
---	--	---

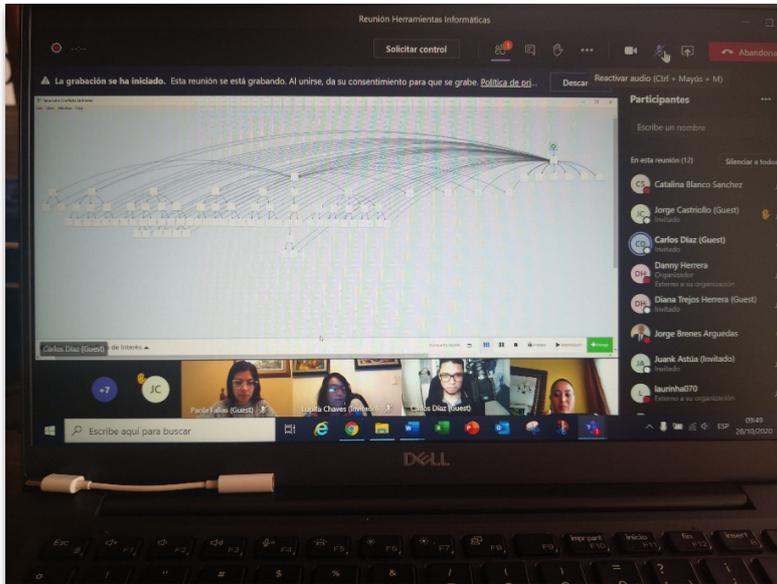
#### **RESUMEN DE LA ACCIÓN:**

El Poder Judicial ha dirigido esfuerzos en la implementación de estrategias en materia de anticorrupción. Entre estos, destaca la implementación de una Oficina de Cumplimiento, la cual, dentro sus funciones, tiene a su cargo el sistema destinado a prevenir los conflictos de interés en la función judicial. Es así que, dentro de sus procesos de sensibilización, capacitación y asesoramiento en materia de interpretación y aplicación de la regulación de conflictos de interés institucional, como parte de las actividades de la ejecución de la tercera enmienda del proyecto de *“Fortalecimiento de la capacidad humana en el tema de detección de fraude o corrupción y métodos anticorrupción”*, se desarrolló la herramienta de simulación de conflictos de interés, dirigida especialmente – pero no exclusivamente- a la población judicial, quienes, a partir de la autoevaluación y de forma anónima, podrán consultar aquellas dudas que se generen por considerarse que una circunstancia en particular, podría eventualmente derivar en un conflicto de interés. Es a partir de esta autoevaluación que se logra el cumplimiento de grandes objetivos trazados por la Oficina de Cumplimiento, como son la promoción de la integridad judicial, la sensibilización en materia de probidad y anticorrupción, y la auto responsabilidad en la gestión de los intereses privados de la persona como principio sustancial de la materia de conflictos de intereses, para el aseguramiento de las responsabilidades que rigen las actividades públicas y los esfuerzos destinados a prevenir la corrupción.

## Sesiones virtuales

*Equipos de Trabajo para la elaboración de la Herramienta de Simulación*

*Octubre, 2020*



*Oficina de Cumplimiento*

*Dirección Gestión Humana*

*Dirección Tecnología de la Información*

*National Center, NCSC*



	<b>Ficha Ejecutiva Proceso</b> <b>“Protocolo de atención a la persona Usuaría (en ejecución)”</b>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-01. Sensibilización y Capacitación		
<b>Actividad</b>	OC-01.09. Protocolo de atención a la persona usuaria ( <i>proceso de ejecución</i> )		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Contraloría de Servicios del Poder Judicial</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N/A</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	<b>2. Confianza y Probidad en la Justicia</b> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Probidad y Anticorrupción</b>  Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial</li> <li>• <b>Transparencia y rendición de cuentas</b>  Desarrollar procesos de rendición de cuentas y transparencia institucional, que permitan el derecho de acceso y la comprensión de la información pública, sin mayores limitaciones que aquellas expresamente establecidas por las leyes, haciendo uso de soluciones tecnológicas novedosas</li> <li>• <b>Participación ciudadana</b>  Desarrollar estrategias de participación ciudadana responsables, activas y sostenibles, que contribuya en la toma de decisiones del Poder Judicial y mejoramiento del servicio público.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Colaboración interna y externa</b> Optimizar y desarrollar procesos estandarizados para la gestión técnica y administrativa que involucren a distintos actores sociales en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas, proyectos, planes y otras acciones del Poder Judicial, mediante alianzas, la cocreación y las redes de trabajo y apoyo, con el fin de mejorar la calidad del servicio público que se brinda.</li> </ul>	
<b>Eje estratégico</b>	<b>3. Optimización e innovación de los servicios judiciales</b> Optimizar los recursos institucionales e impulsar la innovación de los procesos judiciales, para agilizar los servicios de justicia.	
<b>Acción estratégica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desarrollo y optimización de servicios y procesos judiciales:</b> <i>Implementar procesos estandarizados para la gestión judicial, técnica y administrativa, que agilicen y faciliten el trámite de los asuntos con el fin de mejorar el servicio de justicia brindado.</i></li> </ul>	
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos
<b>Objetivo</b>		
<b>Objetivo general:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promover en la población judicial y la población civil “mecanismos para estimular la participación de la sociedad y de las organizaciones no gubernamentales en los esfuerzos destinados a prevenir la corrupción”. (Artículo III de la Convención Interamericana Contra la Corrupción<sup>1</sup>)</li> <li>✓ Incorporar la participación de la sociedad civil (ciudadanía y otros actores sociales) para el fortalecimiento de la gestión judicial y del valor del servicio de administración de justicia e integridad judicial (independiente, objetiva e imparcial) en el combate a la penetración de la corrupción en el Poder Judicial, y en materia de conflictos de interés.</li> </ul>	
<b>Objetivo Específico:</b>	1. Fortalecer la autonomía e independencia judicial siguiendo los estándares interamericanos y universales	

<sup>1</sup> Convención Interamericana Contra la Corrupción. Firmada por Costa Rica el 29 de marzo de 1996 y vigente a partir del 28 de abril de 1997. Recuperado de:

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=39722&nValor3=41859&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=39722&nValor3=41859&strTipM=TC)

	<p>aplicables en la materia, con el objeto de promover el respeto al Estado de Derecho y el acceso a la justicia.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Promover e impulsar políticas de integridad y transparencia en el sistema judicial.</li> <li>3. Fortalecer los sistemas anticorrupción implementados en el Poder Judicial y promover la adopción de medidas que prevengan conflictos de intereses.</li> <li>4. Mejorar las condiciones para la efectiva participación de la sociedad civil en el seguimiento de la gestión judicial, a través de una participación ciudadana real y eficiente por medio de una comunicación fluida y efectiva, incluyendo canales de denuncia de posibles situaciones de conflicto de intereses, fortaleciendo de esta forma los procesos de transparencia y rendición de cuentas.</li> <li>5. Integrar y fortalecer los espacios de coordinación para que los usuarios tengan un canal o enlace efectivo para el cumplimiento del reglamento de conflicto de intereses.</li> <li>6. Incentivar la participación ciudadana a través de un mecanismo u órgano ciudadano fiscalizador y contralor de la gestión judicial, que sea independiente, y permita supervisar los diferentes procesos judiciales, de publicidad a estos y el desempeño de la administración de justicia.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	Sociedad Civil	<b>KPI</b>	80%
<b>Participantes:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennia Alvarado Villalobos, Oficial de Cumplimiento del Poder Judicial de Costa Rica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erick Alfaro Romero, Contralor de Servicios del Poder Judicial de Costa Rica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Catalina Blanco Sánchez</li> <li>• Randall Zúñiga Palacios</li> <li>• Gustavo Solano Rivera</li> </ul>	
<b>RESUMEN DE LA ACCIÓN:</b>			
<p>En materia de anticorrupción, Costa Rica ha suscrito una serie de instrumentos internacionales y posee normativa que compromete a la administración pública, a adoptar medidas para la prevención, detección y sanción de las conductas contrarias a la ética pública. Entre ellas, podemos mencionar a la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, Ley No. 8557 del 29 de noviembre del 2006, y la Convención Interamericana contra la Corrupción, Ley No. 7670 del 17 de abril de 1997 artículo 7, las cuales establecen a los Estados, entre otros, la</p>			

implementación de sistemas destinados a prevenir los conflictos de interés en la función pública, así como la incorporación de normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas orientadas a prevenir conflictos de interés, al aseguramiento de las responsabilidades que rigen las actividades públicas; la participación de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales en los esfuerzos destinados a prevenir la corrupción.

De conformidad con el Compromiso de Lima “*Gobernabilidad democrática frente a la corrupción*”<sup>2</sup>, de la Octava Cumbre de Las Américas, realizada el 13 y 14 de abril de 2018, y como parte de los compromisos de los Estados parte de la Organización de los Estados Americanos -OEA-, para el combate y prevención de la corrupción como acción fundamental para el fortalecimiento de la democracia y el Estado de derecho.

La Constitución Política en el numeral 154, establece: “*El Poder Judicial sólo está sometido a la Constitución y a la ley, y las resoluciones que dicte en los asuntos de su competencia no le imponen otras responsabilidades que las expresamente señaladas por los preceptos legislativos*”; enunciado que en concordancia con el numeral 11, refieren a una gestión judicial independiente e imparcial, capaz de asegurarle a los ciudadanos el disfrute de los derechos y garantías que se reconocen en un Estado de Derecho como el nuestro. En este sentido, asegurar la debida gestión de los conflictos de interés en la gestión pública, resulta de la mayor relevancia, ya que “[...] *el artículo 11 de la Constitución Política estipula el principio de legalidad, así como sienta las bases constitucionales del deber de objetividad e imparcialidad de los funcionarios públicos, al señalar que estos están sometidos a la Constitución y a las leyes; aquí nace el fundamento de las incompatibilidades, el funcionario público no puede estar en una situación donde haya colisión entre interés público e interés privado[...]*”- Sala Constitucional, resolución N° 3932-95 de las 15:33 horas del 18 de julio de 1995-.

En este sentido, el reglamento de conflictos de intereses sienta las reglas para la debida identificación y gestión de los intereses particulares de las personas servidoras judiciales que tengan la capacidad de interferir indebidamente en el desempeño del cargo público. Este deber legal a cargo de los servidores judiciales impone como contrapartida el derecho de las personas ciudadanas a que se administre justicia en forma independiente, objetiva e imparcial; y a la transparencia y la rendición de cuentas. (artículo 11 de la Constitución Política). Para hacer efectivo ese derecho, una ciudadanía informada es fundamental. Por tal razón, se requiere realizar un esfuerzo de sensibilización y de comunicación fluida e imparcial sobre la exigencia de probidad, la existencia de la regulación y de sus alcances, para lo cual, se propone la colaboración de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial como eje canalizador de la denuncia pública de posibles situaciones de conflicto de interés, facilitando por medio de este canal de diálogo, la adecuada canalización de la queja y la réplica, para su adecuada gestión y solución.

---

<sup>2</sup> Compromiso de Lima. “*Gobernabilidad democrática frente a la corrupción*”. Octava Cumbre de Las Américas, realizada el 13 y 14 de abril de 2018. Recuperado de: [http://www.summit-americas.org/viii/compromiso\\_lima\\_es.pdf](http://www.summit-americas.org/viii/compromiso_lima_es.pdf)

Bajo un enfoque “SMART”<sup>3</sup> (siglas en inglés para específico, medible, asequible, relevante y oportuno) se pretende dar continuidad al proceso de sensibilización y fortalecimiento de la participación ciudadana con relación a la regulación, la vigilancia, la denuncia y la gestión de los conflictos de interés en el Poder Judicial, ahora, en el contexto de la transparencia, la rendición de cuentas, la intervención y participación ciudadana, para la buena marcha, el buen gobierno y la integridad pública judicial.

Uniendo esfuerzos, se logró la consolidación de un Protocolo de atención a la persona usuaria en materia de conflictos de intereses, y donde, para su cocreación y posterior implementación, el capital humano de las oficinas de Contraloría de Servicios del Poder Judicial, recibió la inducción sobre la *“Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los conflictos de interés en el Poder Judicial”* y su función de canal en el proceso de gestión de la materia. La implementación de un Protocolo de atención a la persona usuaria en materia de conflictos de interés significa la comprobación del compromiso del Poder Judicial hacia un servicio de justicia abierto, transparente, íntegro, dispuesto al control ciudadano para la mejora continua y a las buenas prácticas en los sistemas de lucha contra el fraude y corrupción interna.

---

<sup>3</sup> **SMART** por sus siglas refieren a los términos ‘specific’ ‘measurable’ ‘actionable’ ‘relevant’ ‘time-bound’, que en su traducción significa: ‘**específico**’: el compromiso debe expresar lo que se quiere lograr, con una descripción de las actividades a desarrollar para alcanzar los objetivos y cumplir la meta del proyecto.

‘**medible**’: cada compromiso debe ser cumplido a través de objetivos y metas “medibles”. Es decir, se debe contar con indicadores y métricas de resultado que permitan monitorear los avances del proyecto.

‘**Realizable (asequible)**’: el proyecto debe indicar el ¿cómo?. Se debe establecer como se alcanzarán los objetivos y metas, que metodología se aplicará, su viabilidad y que herramientas se utilizarán para cumplir su fin.

‘**Relevante**’: Se debe reflejar en forma concreta el “core” del proyecto, es decir su fin o cuestión central, y deberá estar reflejado en los compromisos u objetivos formulados.

‘**Oportuno**’: el proyecto debe ser de duración determinada (tiene límite de tiempo para su ideación, desarrollo, ejecución) para su implementación. Estos plazos deben estar claramente definidos y deben ser reales, que permitan mostrar los avances y concreción del resultado.

	<b>Ficha Ejecutiva Proceso</b> <b>“Página web de la Oficina de Cumplimiento”</b>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-01. Sensibilización y Capacitación		
<b>Actividad</b>	OC-01.11. Página web de la Oficina de Cumplimiento (en proceso)		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación del Poder Judicial</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Embajada de los Estados Unidos de América</li> <li>• National Center for States of Courts -NCSC-</li> <li>• Empresa TRAIN-IN</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	<b>2. Confianza y Probidad en la Justicia</b> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Transparencia y rendición de cuentas</b>  <i>Desarrollar procesos de rendición de cuentas y transparencia institucional, que permitan el derecho de acceso y la comprensión de la información pública, sin mayores limitaciones que aquellas expresamente establecidas por las leyes, haciendo uso de soluciones tecnológicas novedosas</i></li> <li>• <b>Participación ciudadana</b>  <i>Desarrollar estrategias de participación ciudadana responsables, activas y sostenibles, que contribuya en la toma de decisiones del Poder Judicial y mejoramiento del servicio público.</i></li> <li>• <b>Colaboración interna y externa</b>  <i>Optimizar y desarrollar procesos estandarizados para la gestión técnica y administrativa que involucren a distintos actores sociales en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas, proyectos, planes y otras acciones del Poder Judicial, mediante alianzas, la</i></li> </ul>		

	<i>cocreación y las redes de trabajo y apoyo, con el fin de mejorar la calidad del servicio público que se brinda.</i>	
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas</li> <li>• Garantizar el acceso público a la información</li> </ul>
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos
<b>Objetivo</b>		
<b>Objetivo general:</b>	Promover un canal tecnológico para la disposición de información y divulgación de los fines y el quehacer de la Oficina de Cumplimiento dirigida tanto a la población judicial como a la sociedad civil, en cumplimiento del deber de transparencia y la rendición de cuentas a la que nos debemos todas las oficinas públicas administrativas frente a la sociedad, fortaleciendo de esta manera el valor del servicio de administración de justicia e integridad judicial.	
<b>Objetivo Especifico:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sensibilizar e informar sobre la Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial</li> <li>2. Sensibilizar e informar sobre el Compliance público.</li> <li>3. Ser un canal de transparencia e informativo en el Compliance Público</li> <li>4. Ser un canal de acceso a información que permita el insumo suficiente para innovar e incidir en el mejoramiento de la gestión pública y de las políticas públicas en materia anticorrupción.</li> <li>5. Facilitar a las personas usuarias de los servicios de la administración de justicia, a las personas usuarias internas y sociedad civil, el acceso a información, tales como documentos, artículos, estadísticas, herramienta de simulación, noticias, circulares, comunicados, material para la autoformación, información con incidencia en políticas públicas y normativa relacionada con materia anticorrupción, incluida la materia sobre los conflictos de interés y la política anticorrupción del Poder Judicial de Costa Rica</li> <li>6. Proveer un acceso a materiales auto formativo, que permita mejorar y fortalecer el trabajo cotidiano de las</li> </ol>	

	<p>personas funcionarias del Poder Judicial y de la sociedad civil</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Comunicar sobre el acontecer en materia anticorrupción, dentro y fuera de nuestro país; y sus implicaciones para el desarrollo psicosocial, económico y la paz social del país, a través de internet</li> <li>8. Sensibilizar e informar sobre de la regulación de conflictos de intereses a la sociedad y población judicial.</li> <li>9. Brindar acceso a una herramienta de simulación para la gestión adecuada de conflictos de interés.</li> <li>10. Sensibilizar e informar sobre la política anticorrupción del Poder Judicial</li> <li>11. Fortalecer la participación ciudadana para la transparencia y la rendición de cuentas en materia anticorrupción y de conflictos de interés.</li> <li>12. Integrar y fortalecer los espacios de coordinación para que las personas usuarias – internas y externas- tengan un canal o enlace efectivo para el cumplimiento del reglamento de conflicto de intereses.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población judicial</li> <li>• Sociedad Civil</li> <li>• Instituciones Públicas</li> <li>• Prensa, Comunicación y Líderes de opinión pública</li> </ul>	<b>KPI</b>	90%
<b>Participantes:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennia Alvarado Villalobos, Oficial de Cumplimiento del Poder Judicial de Costa Rica</li> <li>• Catalina Blanco Sánchez, Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Randall Zúñiga Palacios, Oficina de Cumplimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juan Carlos Astúa Jaime, director de NCSC capítulo Costa Rica</li> <li>• Train In Formación Virtual</li> <li>• Indira Melissa Calvo Gould, Coordinadora del Subproceso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meizel Mora Rojas, Coordinadora de la Unidad de Servicios al Ciudadano</li> <li>• Luis Quesada Méndez, de la Unidad de Servicios al Ciudadano</li> <li>• Jorge Brenes Arguedas,</li> </ul>	

	de Sistemas Administrativos	Unidad de Servicios al Ciudadano
<b>RESUMEN DE LA ACCIÓN:</b>		
<p>A partir de la premisa constitucional de acceso a las oficinas públicas, la transparencia y la rendición de cuentas, es que, la Oficina de Cumplimiento, busca en este modelo de disposición de la información, para transparentar la gestión de administración de justicia y de gobierno judicial en materia anticorrupción y de integridad pública. Con esta herramienta, se busca la promoción del acceso a la información de calidad, en forma oportuna, accesible y comprensible, y la participación ciudadana para la vigilancia, la colaboración y co gestión de buenas prácticas en el Poder Judicial. Para el desarrollo de este proyecto, se buscó cumplir los criterios de diseño para todos y todas, en garantía de la accesibilidad universal a la información por medios tecnológicos y de esta manera, facilitar a las personas usuarias de los servicios de la administración de justicia, a las personas usuarias internas y a la sociedad civil, el acceso a información, tales como documentos, artículos, estadísticas, herramienta de simulación, noticias, circulares, comunicados, material para la autoformación, información con incidencia en políticas públicas y normativa relacionada con materia anticorrupción, incluida la materia sobre los conflictos de interés y la política anticorrupción del Poder Judicial de Costa Rica, de forma amigable y usable.</p>		

# **Modelo de prevención de la corrupción**

**OC-02.**

	<b>Ficha Ejecutiva Proceso</b> <b>“Promoción del Crecimiento y Desarrollo – Normas ISO Gestión de Riesgos 3100 Norma ISO Sistema de Gestión Antisoborno 37001”</b>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-02. <b>Modelo</b> Prevención de la Corrupción		
<b>Actividad</b>	OC-02.01. Normas ISO Gestión de Riesgos 3100 Norma ISO Sistema de Gestión Antisoborno 37001		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Dirección de Planificación</li> <li>• Auditoría</li> <li>• Inspección Judicial</li> <li>• Contraloría de Servicios</li> <li>• Fiscalía de Probidad, Transparencia y Anticorrupción</li> <li>• Proveduría</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	<i>Confianza y Probidad en la Justicia</i> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		

<b>Acción estratégica</b>	<i>Probidad y Anticorrupción</i> <i>Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial</i>		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Fortalecer y garantizar el respeto a las normas éticas, de transparencia, conflicto de intereses, y gestión de riesgo, en general velar por la gobernanza y cumplimiento de la legislación vinculada a la lucha contra la corrupción interna, labor que ejecutan los órganos de control de acuerdo a las competencias asignadas.		
<b>Objetivo Específico:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contar con personal capacitado y con conocimientos actualizados que permitan contribuir para la gestión de los riesgos asociados con actos de corrupción.</li> <li>2. Promover y desarrollar en las personas funcionaras, actualización de conocimiento, habilidades y actitudes en busca de una mayor eficiencia en el desarrollo de sus actividades.</li> <li>3. Promover las sinergias necesarias a lo interno de la institución con oficinas y procesos estratégicos para la implementación del modelo de organización y gestión de lucha contra la corrupción, Compliance público.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	• Servidores judiciales	<b>KPI</b>	• 100%
<b>Participantes:</b>			
<p>Se realizaron dos Talleres de Capacitación</p> <p>Primer Taller: “Antisoborno, Sistema de gestión -Norma INTE/ISO 37001:2017”, Fechas: 20 y 27 de setiembre de 2019</p> <p>Segundo Taller: Gestión del Riesgo; INTE/ISO 31000, Fechas: 8, 15 de noviembre y 2 de diciembre de 2019</p>			

Participantes:

- **Consultoras:**
- Carolina Campos. Normas ISO Gestión de Riesgos 3100  
Carolina Muñoz. Norma ISO Sistema de Gestión Antisoborno 37001
- Kennia Alvarado Villalobos –Oficina de Cumplimiento
- Randall Zúñiga Palacios – Oficina de Cumplimiento
- Gustavo Solano Rivera – Contraloría de Servicios
- Alexander Valverde - FAPTA
- Allan Pow Wi Ching – Dirección de Planificación
- Jason Alfaro Carballo- Inspección Judicial
- Miguel Ovaes Chavarria, Departamento de Proveduría
- Yurli Arguello Araya, Departamento de Proveduría
- María del Milagro Fonseca Hernández, Auditoría

**RESUMEN DE LA ACCIÓN:**

Capacitación en normas ISO:

En conjunto con personal de la Oficina de Cumplimiento, se logró la capacitación de personal de diferentes instancias como: Dirección Ejecutiva, Departamento de Proveduría, Dirección de Planificación, Dirección de Gestión Humana, el Tribunal de la Inspección, Contraloría de Servicios y Auditoría, lo cual sirvió de base para la formación de un equipo de trabajo, para el desarrollo de varios productos cocreados que permitan el abordaje, y gestión del riesgo de corrupción y conflictos de intereses.

	<b>Ficha Ejecutiva Proceso</b> <b>“Manual del proceso de declaración Jurada patrimonial en la Dirección de Gestión Humana”</b>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-02. <b>Modelo Prevención de la Corrupción</b>		
<b>Actividad</b>	OC-02.02. Manual del proceso de declaración Jurada patrimonial en la Dirección de Gestión Humana		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Dirección de Gestión Humana</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	Confianza y Probidad en la Justicia Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	Probidad y Anticorrupción Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			

<b>Objetivo general:</b>	Contribuir con lo fines del mecanismo de control a cargo de la Contraloría General de la República en materia de declaración de bienes por parte de los funcionarios públicos.		
<b>Objetivo Específico:</b>	Asegurar el cumplimiento de las responsabilidades de la Dirección de Gestión Humana en el proceso de la declaración de bienes por parte de funcionarios del Poder Judicial.		
<b>Público Meta</b>	• Personal Judicial.	<b>KPI</b>	• 100%
<b>Participantes:</b>			
<b>RESUMEN DE LA ACCIÓN:</b>			
<p>La declaración patrimonial de los funcionarios/as judiciales en un requerimiento legal que deben realizar cada año ante la Contraloría General de la República. Declaración jurada sobre la situación patrimonial de los funcionarios públicos es un mecanismo de control que coadyuva en el combate de la corrupción. En el Poder Judicial la Dirección de Gestión Humana, cumple este proceso, pues es el canal de comunicación con el personal obligado. Sobre este proceso la Auditoría Judicial había emitido una serie de recomendaciones a la Dirección de Gestión Humana con el fin de asegurar esta actividad. Aunado a ello, desde la Oficina de Cumplimiento se instó la realización de un protocolo que estandarizara este proceso a nivel institucional. En un trabajo conjunto y de validación con la Subdirección del Proceso de Administración Humana, y con aportes de encargados de la Contraloría General de la República, se elaboró un Manual de procedimientos para la Declaración Jurada de bienes anual en el Poder Judicial a cargo de la Dirección de Gestión Humana, que cumpla con los requerimientos para asegurar la gestión, monitoreo y seguimiento de esta función y el cumplimiento por parte del personal judicial con esta obligación.</p>			

# MANUAL PARA LA GESTION DEL PROCESO DE DECLARACIÓN JURADA DEL PERSONAL DEL PODER JUDICIAL

## I. Justificación

La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (ley N°8422), en su capítulo III, denominado Declaración jurada sobre la situación patrimonial, artículo 21, señala lo siguiente:

*“Artículo 21.-Funcionarios obligados a declarar su situación patrimonial*

*Deberán declarar la situación patrimonial, ante la Contraloría General de la República, según lo señalan la presente ley y su reglamento, los diputados a la Asamblea Legislativa, el presidente y los vicepresidentes de la República; los ministros, con cartera o sin ella, o los funcionarios nombrados con ese rango y los viceministros; los magistrados propietarios y suplentes del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones; los jueces y las juezas de la República, tanto interinos como en propiedad; el contralor y el subcontralor generales de la República; el defensor y el defensor adjunto de los habitantes; el procurador general y el procurador general adjunto de la República; el fiscal general de la República; los fiscales adjuntos, los fiscales y los fiscales auxiliares del Ministerio Público; los rectores, los contralores o los subcontralores de los centros estatales de enseñanza superior; el regulador general de la República; los superintendentes de entidades financieras, de valores y de pensiones, así como los respectivos intendentes; los oficiales mayores de los ministerios; los miembros de las juntas directivas, excepto los fiscales sin derecho a voto; los presidentes ejecutivos, los gerentes, los subgerentes, los auditores o los subauditores*

*internos, y los titulares de las proveedurías de toda la Administración Pública y de las empresas públicas, así como los regidores, los propietarios y los suplentes, y los alcaldes municipales”.*

La obligación anual que pesa sobre ciertos funcionarios públicos de declarar sus bienes encuentra su fundamento jurídico en el artículo 193 de la Constitución Política. La declaración jurada de bienes es un mecanismo de transparencia y rendición de cuentas sobre el ejercicio de la función pública y el manejo de fondos públicos, y constituye una herramienta de control para la prevención y detección de actos de corrupción pública, dado que permite información indicial sobre los ingresos y egresos patrimoniales de aquellos funcionarios para valorar su concordancia. Se trata, en concreto, de la obligación para los sujetos obligados de aportar la información de orden patrimonial y financiera.

En concordancia con lo señalado, la Sala Constitucional ya se ha pronunciado al resolver sobre cuestionamientos de las facultades otorgadas a la Contraloría General de la República para la aplicación de este proceso, indicando en lo conducente:

*“Este Tribunal estima que el precepto propuesto no vulnera el Derecho de la Constitución, puesto que, nuevamente, se trata de un instrumento idóneo y necesario para cumplir con el fin de la ley cual es prevenir, detectar y sancionar la corrupción en el ejercicio de la función pública (artículo 1°), puesto que, solo a través de este medio se podrá determinar claramente si un funcionario público, durante el ejercicio de su cargo, ha experimentado un aumento extraordinario en su patrimonio que haga presumir, razonablemente, que ha cometido un acto de corrupción o se ha enriquecido ilegítimamente”. (Resolución 2004-07242 de las diecisiete horas con tres minutos del treinta de junio del dos mil cuatro, Consulta Facultativa Legislativa.)*

Ahora bien, para cumplir con el objeto y fin que la legislación le otorga

a la Contraloría General de la República en materia de declaración de bienes, las unidades de recursos humanos de cada entidad tienen asignada la responsabilidad de gestionar e impulsar este proceso para que los sujetos obligados cumplan con lo dispuesto por ley. Al respecto el numeral 28 de la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento público en la función pública, señala:

**Artículo 28.-***Deber de informar sobre funcionarios sujetos a la declaración jurada. El director, el jefe o el encargado de la unidad de recursos humanos o de la oficina de personal de cada órgano o entidad pública, dentro de los ocho días hábiles siguientes a la designación o a la declaración de elección oficial del Tribunal Supremo de Elecciones, deberá informar a la Contraloría General de la República, sobre el nombre, las calidades y el domicilio exacto de los servidores que ocupan cargos que exijan presentar la declaración de la situación patrimonial, con la indicación de la fecha en que iniciaron sus funciones; también deberá informar por escrito al funcionario sobre su deber de cumplir con esa declaración.*

*Dentro de igual plazo, deberá informar la fecha en que, por cualquier circunstancia, los servidores obligados a declarar concluyan su relación de servicio, o bien, sobre cualquier otra circunstancia que afecte el cumplimiento de la obligación de declarar la situación patrimonial. Para todos los efectos legales, la desobediencia de esta obligación será considerada falta grave, sancionable de acuerdo con el régimen interno correspondiente.*

*El error o defecto en la información que la unidad de recursos humanos suministre en aplicación de este artículo, por sí solo no constituirá razón suficiente para extinguir o atenuar las responsabilidades del declarante determinadas en esta Ley.*

Por otra parte, resulta importante mencionar que la Auditoría Judicial mediante informe N°753-66-SAEE-2017 del 23 de junio de 2017, entre

otros puntos, para fortalecer la declaración jurada de bienes a nivel institucional, recomendó formalizar el proceso de declaraciones juradas con el fin de que exista la claridad suficiente en el trámite, y en caso de presentarse sustituciones en el puesto que tiene asignada las labores de este proceso, la gestión no sufra atrasos o inconvenientes. Todo ello con el propósito de asegurar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de la institución y de cada funcionario público obligado.

Lo anterior, en consonancia con lo que establece las Normas de Control Interno para el Sector Público en su directriz 4.2. inciso e): ***“Documentación. Las actividades de control deben documentarse mediante su incorporación en los manuales de procedimientos, en las descripciones de puestos y procesos, o en documentos de naturaleza similar. Esa documentación debe estar disponible, en forma ordenada conforme a criterios previamente establecidos, para su uso, consulta y evaluación.”***

Por lo tanto, para asegurar los fines de la legislación en materia de prevención, detección y sanción de la corrupción pública, así como en atención a la recomendación de la Auditoría Judicial, y la necesidad de cumplir con las normas de control interno para la debida gestión del riesgo que señalan la necesidad de documentar toda actividad de control, se elaboró un instrumento que registra el proceso para dar cumplimiento a las obligaciones de la Dirección de Gestión Humana en lo concerniente a la declaración de bienes de los servidores obligados.

## **II. Objetivo general.**

Contribuir con lo fines del mecanismo de control a cargo de la Contraloría General de la República en materia de declaración de bienes por parte de los funcionarios públicos.

## **III. Objetivo específico**

Asegurar el cumplimiento de las responsabilidades de la Dirección de Gestión Humana en el proceso de la declaración de bienes por

parte de funcionarios del Poder Judicial.

#### **IV. Metodología**

##### **1. Recopilación y análisis de información.**

- Artículo 193 Constitución Política.
- La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (ley N°8422).
- Ley General de Control Interno.
- Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (ley N°8422).
- R-DC-019-2016. CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. DESPACHO CONTRALOR. San José, a las nueve horas del once de marzo de dos mil dieciséis.
- RESOLUCION R-DC-66-09 DEL 15/10/2009 CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA R-DC-66-2009.—Despacho Contralor.—San José, a las once horas del quince de octubre de dos mil nueve.
- Informe de la Auditoría Judicial N°753-66-SAEE-2017 del 23 de junio de 2017.
- Jurisprudencia constitucional

##### **2. Sesiones de trabajo con encargados y responsables del proceso.**

Mediante resolución R-DC-66-09 del 15 de octubre de 2009, la Contraloría General de la República emitió las “Directrices Generales sobre la obligatoriedad de utilizar el Módulo de Declaraciones Juradas para uso de las Unidades de Recursos Humanos”, que establece la responsabilidad del director o jefatura de la Oficina de Personal de cumplir con la obligación de informar al ente contralor los funcionarios sujetos a presentar la declaración jurada sobre su situación patrimonial,

así como la obligatoriedad de utilizar el Módulo de Declaraciones Juradas para uso de las Unidades de recursos humano como único medio para informar este proceso.

En el Poder Judicial, la Dirección de Gestión Humana es la encargada de gestionar ante la Contraloría General de la República el proceso de declaraciones juradas del personal judicial que ocupa un puesto declarante, para lo cual disponen de un sistema de información para la presentación, modificación y exclusión de declaraciones, el cual es facilitado por la Contraloría.

En virtud del papel relevante de la Dirección de Gestión Humana, para un efectivo cumplimiento de la normativa a nivel institucional, se procedió a realizar reuniones de trabajo y validación con la Subdirección del Proceso de Administración Humana, la cual tiene a cargo la supervisión de este proceso y el personal designado para la ejecución de las actividades. Además, se contó con aportes de encargados de la Contraloría General de la República.

Con base en los insumos recopilados y estudiados, y los aportes de las personas involucradas en este proceso, se elaboró un Manual de procedimientos para la Declaración Jurada de bienes anual en el Poder Judicial, que se detalla a continuación.

<b>PROCEDIMIENTO:</b> ACTUAL_                      PROPUESTO__X_  <b>NOMBRE:</b> MANUAL PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE DECLARACIÓN JURADA DEL PERSONAL DEL PODER JUDICIAL. <b>OFICINAS PARTICIPANTES:</b> DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA. <b>FECHA:</b>			
# Activida	Tarea	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN
<b>Declaración inicial – Final</b>			
1	1.1	<b>Secretaria (S.)</b>	Realiza reportes cada 8 días por medio del sistema SIGA para los servidores judiciales que deben ser incluidos o excluidos del proceso de declaración debido a cambios en su nombramiento.
	1.2	<b>Secretaria (S.)</b>	Una vez que se obtiene el reporte se realiza el cambio de condición del declarante o funcionario inactivo (inclusión o exclusión) en el sistema habilitado por la Contraloría General de la República (C.G.R.).  <i>(La DGH cuenta con un manual de inducción para realizar este proceso en el sistema de la CGR)</i>
	1.3	<b>Secretaria (S.)</b>	Actualiza en el sistema de la Contraloría General de la República específicamente en el apartado denominado “Módulo de

		<p><i>declaraciones juradas para uso de las Unidades de Recurso Humano”</i></p> <p>los servidores judiciales sujetos a presentar la declaración jurada en un plazo máximo de 8 días hábiles a partir del nombramiento o cese del puesto (actividad constante).</p>
1.4	Secretaria. (S.)	<p>Remite correo electrónico (una vez) para informar al servidor judicial el deber de cumplir con la presentación de la declaración jurada de su situación patrimonial (inicial o final) en un plazo de 8 días.</p>
1.5	Secretaria. (S.)	<p>Remite al personal judicial definido como <b>nuevos</b> declarantes los siguientes formularios:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. INFORMACIÓN PARA DECLARACIÓN JURADA: Con información para generar el perfil en el sistema de la Contraloría General de la República.</li> <li>2. FORMULARIO PARA ACREDITACIÓN DE CUENTA: cuenta de correo electrónico para recibir</li> </ol>

		<p>notificaciones y la clave de acceso al sistema de CGR.</p> <p>El personal judicial cuenta con un plazo de tres días hábiles para remitir la información a Gestión Humana.</p> <p>Ver anexo #2</p>
<b>1.6</b>	Secretaria. (S.)	Vencido el plazo de tres días hábiles, aquellos que no enviaron la información solicitada, se acredita la cuenta de correo electrónico autorizada por el personal judicial para notificaciones de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial en el sistema de la CGR.
<b>1.7</b>	Secretaria. (S.)	Recibe la información de acreditación de correo electrónico por parte de los servidores judiciales.
<b>1.8</b>	Secretaria. (S.)	Incorpora la cuenta de correo electrónico de los declarantes en el "Módulo de declaraciones juradas para uso de las Unidades de Recurso Humano".
<b>1.9</b>	Secretaria. (S.)	Guarda de forma digital los formularios generados de cada inscripción (registro).

	<b>1.10</b>	Secretaria. (S.)	Remite los formularios recibidos a la Unidad de Gestión Documental de la Dirección de Gestión Humana para el debido archivo en el expediente personal y confidencial de la persona servidora judicial.
<b>Proceso de declaración anual (Mayo)</b>			
<b>2</b>	<b>2.1</b>	<b>Subdirección del Proceso de Administración Humana (S.P.A.H.)</b>	Recibe el correo electrónico de la Contraloría General de la República con información del período definido para el proceso de recepción de las declaraciones juradas de bienes anual.
	<b>2.2</b>	<b>Subdirección del Proceso de Administración Humana (S.P.A.H.)</b>	Indica a la Secretaria coordinar el comunicado institucional con el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional sobre el inicio del proceso de declaración jurada.
	<b>2.3</b>	Secretaria. (S.)	Gestiona mediante correo electrónico con el Departamento de Prensa y Comunicación el comunicado a nivel institucional sobre el inicio y responsabilidad del proceso de declaración jurada para los puestos y personal judicial que deben cumplir con el mismo.
	<b>2.4</b>	Secretaria	Comunica mediante correo electrónico masivo al grupo de declarantes, un recordatorio de la

			fecha de vencimiento de la presentación de la Declaración Jurada.
	<b>2.5</b>	Secretaria	Atiende consultas y trámites del personal judicial durante el período del proceso de declaración jurada.
<b>Vencimiento del plazo por parte de la Contraloría General de la República (C.G.R.)</b>			
<b>3</b>	<b>3.1</b>	<b>Subdirección del Proceso de Administración Humana (S.P.A.H.)</b>	Recibe de la C.G.R. la lista del personal judicial que no cumplió con el proceso.
	<b>3.2</b>	Secretaria.	Realiza por medio del sistema SIGA un filtro para definir si existen reportes o acciones de personal indicativos de las razones del incumplimiento en la presentación de la declaración de cada funcionario (vacaciones, incapacidad, permiso).  <i>Se cuenta con un reporte que genera la Dirección de Tecnología de la Información como alerta para las personas que deben ser incluidas o excluidas de este proceso según el movimiento que hayan tenido. Además de agregar algún movimiento que prorrogue el plazo para la presentación de la declaración de bienes (permisos e</i>

		<i>incapacidades)</i>
<b>3.3</b>	Secretaria.	Una vez realizado el filtro, traslada a la Jefatura de la Subdirección del Proceso de Administración Humana la lista de las personas servidoras judiciales que no tienen registradas en el sistema ninguna de las acciones de personal descritas en el punto anterior y que no cumplieron con la declaración a la jefatura de Dirección Humana.
<b>3.4</b>	<b>Subdirección del Proceso de Administración Humana (S.P.A.H.)</b>	Comunica mediante correo electrónico a la Contraloría General de la República y a la Oficina de Cumplimiento las personas servidoras judiciales que por algún motivo (vacaciones, incapacidad o permisos, etc) incumplieron con la presentación de la declaración jurada.
<b>3.5</b>	Secretaria	Remite un correo electrónico formal de recordatorio a las personas que incumplieron con este proceso:  En el recordatorio se debe indicar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de vencimiento del plazo para la presentación de la declaración jurada.</li> <li>• Las consecuencias del incumplimiento de este proceso.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copia del correo electrónico a la CGR a la cuenta <a href="mailto:contraloria.general@cgr.go.cr">contraloria.general@cgr.go.cr</a></li> <li>• Copia del correo electrónico a la Oficina de Cumplimiento a la cuenta <a href="mailto:oficinacumplimiento@poder-judicial.go.cr">oficinacumplimiento@poder-judicial.go.cr</a></li> <li>• Copia del recordatorio a su superior jerárquico, de la siguiente forma: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal del Organismo de Investigación Judicial a la Dirección General del OIJ.</li> <li>- Personal del Ministerio Público a la Fiscalía General</li> <li>- Personal de la Defensa Pública a la Dirección de la Defensa Pública</li> <li>- Personal del Ámbito Jurisdiccional al Centro de Apoyo y Coordinación de la Función Jurisdiccional</li> <li>- Personal Administrativo a la jefatura del Departamento o Dirección.</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Ver Anexo #1</i></p> <p><i>(De forma paralela la C.G.R. genera llamadas telefónicas a los funcionarios que incumplieron con la declaración.)</i></p>
<b>3.6</b>	Secretaria	Como respaldo y control traslada los correos a la Unidad de Gestión Documental de la Dirección de Gestión Humana para que sean archivados en el expediente

			personal y confidencial de las personas declarantes.
	<b>3.7</b>	<b>CGR</b>	<i>Corresponde a la Contraloría General de la República, en atención a sus competencias, determinar lo que en derecho corresponda.</i>
		<b>FIN</b>	

## **V. Recomendaciones**

**1.-** Poner en práctica el presente manual de procedimientos en el proceso de la declaración jurada de bienes anuales que coordina la Dirección de Gestión Humana a nivel de Poder Judicial, y que sea utilizado cuando se tenga que capacitar a las servidoras y los servidores judiciales, que vayan a desempeñar algún puesto relacionado con este proceso a nivel institucional.

**2.-** Desde el punto de vista de gestión de riesgo el presente manual es un elemento preventivo para fortalecer la distribución y supervisión de labores, así como preparación de las personas colaboradoras en el desempeño de las funciones asignadas. Por lo tanto, es necesario mantener la actualización de este manual a partir de los cambios que se generen en el proceso de declaración jurada, tomando en cuenta la coordinación con la Contraloría General de la República.

## **ANEXO #1**

### **Recordatorio**

Buenas tardes,

La Dirección de Gestión Humana le recuerda que el plazo para presentar la declaración jurada de bienes anual 2020 ante la Contraloría General de la República, venció el pasado 22 de mayo. Por este medio se le informa que su persona **no ha cumplido** con este deber legal, por lo cual le recordamos su obligación como declarante de bienes activo, de presentar dicha declaración a la mayor brevedad posible para evitar inconvenientes.

Asimismo, se le informa que el plazo concedido para presentar la declaración pendiente ante dicho ente, es de 3 días hábiles a partir del xx/xx/20xx.

Se le recuerda que:

*“El incumplimiento puede traer como consecuencia la aplicación de alguna de las sanciones contempladas en el artículo 39 de la Ley N° 8422, que van desde una amonestación por escrito publicada en el diario oficial La Gaceta, una suspensión sin goce de salario de hasta 30 días o la separación del cargo público sin responsabilidad patronal, así como la prohibición de ingreso o reingreso a cargos de la Hacienda Pública por un plazo de 2 a 8 años.”*

De este comunicado se enviará copia a la Contraloría General de la República, a la Oficina de Cumplimiento y a su superior jerárquico, en atención a la Norma de Control Interno para el Sector Público 4.5.1. Supervisión constante. Asimismo, del comunicado se guardará un respaldo en el expediente personal.

Si requiere ayuda para solicitar su clave de acceso, puede comunicarse a los teléfonos 905-DECLARE (905-3325273) o 2501-8150.

## ANEXO #2

Señor

Estimado señor:

De conformidad con la Ley Contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y su respectivo reglamento, se adjunta el formulario para completar datos personales con el fin de incluirlo como declarante de bienes en el sistema de la Contraloría General de la República (CGR) y el formulario de acreditación de cuenta para notificaciones, en razón de su nombramiento interino por más de 180 días y/o nombramiento en propiedad. Los mismos deben ser remitidos a la cuenta electrónica: [adm-salarial@Poder-Judicial.go.cr](mailto:adm-salarial@Poder-Judicial.go.cr), en un plazo no mayor a tres días hábiles. En el caso de la información de la cuenta de correo electrónico, de no contar con esa información en el plazo establecido se estará acreditando la cuenta de correo electrónica autorizada por su persona para notificaciones de Gestión Humana del Poder Judicial. **Es importante manifestar, que la cuenta de correo electrónico que usted indique o la dirección de correo autorizada en la Dirección de Gestión Humana se utilizará para recibir las comunicaciones por parte de la CGR, así como la clave de acceso para completar la declaración de bienes inicial.**

Asimismo, se le informa que el plazo concedido para presentar la declaración inicial ante dicho ente, es de **30 días hábiles a partir del \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.**

En caso de no recibir la clave, favor hacer la indicación a este correo electrónico: [adm-salarial@Poder-Judicial.go.cr](mailto:adm-salarial@Poder-Judicial.go.cr)

	<p align="center"><b>Ficha Ejecutiva Proceso</b></p> <p align="center"><b>“Protocolo para la seguridad de la información de expedientes penales”</b></p>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-02. <b>Modelo Prevención de la Corrupción</b>		
<b>Actividad</b>	OC-02.03 Protocolo para la seguridad de Expedientes, materia Penal		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Dirección de Tecnología de la Información</li> <li>• Fiscalía General</li> <li>• Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción</li> <li>• Fiscalía Adjunta de Delitos Económicos, Tributarios, Aduaneros y Propiedad Intelectual.</li> <li>• Oficina de Atención a la Víctima</li> <li>• Juzgado Penal de Hacienda y Función Pública</li> <li>• Tribunal del Segundo Circuito Judicial de San José</li> <li>• Sala de Casación Penal</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			

<b>Eje estratégico</b>	<i>Confianza y Probidad en la Justicia</i> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	<i>Probidad y Anticorrupción</i> <i>Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial</i>		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivo del Proyecto</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Establecer un marco de trabajo que permita desarrollar un protocolo integral para regular el acceso, la transferencia y resguardo de información en el ámbito penal.		
<b>Objetivo Específico:</b>	Definir un protocolo para implementación de la mejora tecnológica desarrollada por la Dirección de Tecnología de la Información para el trasiego seguro de la información sensible de las causas en material penal en etapa de investigación, y delimitando el acceso a los funcionarios que están directamente relacionados con el trámite específico y la resolución de la gestión.		
<b>Público Meta</b>	• Despachos de la Jurisdicción Penal.	<b>KPI</b>	• 100%
<b>Participantes:</b>			

## Nombres de personas coordinadoras encargadas de áreas de trabajo

Nombre	Oficina
Kennia Alvarado Villalobos	Oficial de Cumplimiento
Kattia Morales Navarro	Directora Tecnología de la Información
Vivian Rímola Soto	Dirección de Tecnología de la Información
Uriel García Regalado	Dirección de Tecnología de la Información
Michael Jiménez Ureña	Dirección de Tecnología de la Información
Laura Quirós Quirós	Dirección de Tecnología de la Información
Emilia Navas Aparicio	Fiscalía General
Carlos Meléndez Sequeira	Fiscal Adjunto FAPTA
Criss González Ugalde	Fiscal Adjunta Delitos Económicos
Marjorie Valenciano Arias	Juzgado Penal de Hacienda
Hugo Portter Aguilar	Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial
Nannethe Madrigal Hernández	Sala de Casación Penal
Sara Arce Moya	Oficina de Atención y Protección a la Víctima

### RESUMEN DE LA ACCIÓN:

Uno de los objetivos de la Política de Seguridad de la Información en el Poder Judicial es *“Proveer servicios tecnológicos institucionales y de atención al público seguros, donde se proteja la confidencialidad de los datos de las personas usuarias, la integridad de la información sensible de los procesos judiciales, y se garantice de acuerdo con su nivel de criticidad, que dicha información esté disponible para las personas autorizadas”*.

Por su parte, conforme con lo señalado por la Oficina de Control Interno, la fuga de información, resulta ser un riesgo detectado en la institución, debiéndose tomar las medidas necesarias para administrar esa amenaza.

En materia penal, el resguardo de la información en la etapa de investigación tiene un grado de criticidad importante. Atendiendo la necesidad de proteger la información se trabajó en forma conjunta con la Dirección de Tecnología de la Información, y las diferentes instancias consultadas se elaboró un protocolo que estandarice y asegure la aplicación de la mejora para que cumpla los fines que motivaron su desarrollo.

## Seguridad de Expedientes

### De qué se trata

Esta mejora permite satisfacer tres principales requerimientos para evitar que los expedientes sean consultados por personas no autorizadas sino solo los que figuran en los datos generales de los expedientes como responsables:

- Legajo especial para tramitar o bien realizar solicitudes confidenciales a otras oficinas judiciales donde los responsables tramiten.

CARPETA CONFIDENCIAL



- Enfocado a la lucha contra el crimen organizado, se trata de manejar estos casos de manera cautelosa donde solo los responsables tengan acceso a estos casos

CRIMEN ORGANIZADO



- Permitir indicar cual causa es confidencial por medio del módulo de los datos adicionales, para que de esta manera se permita el acceso solo a los responsables

DATOS CONFIDENCIALES



	<p align="center"> <b>Ficha Ejecutiva Proceso</b>  <b>“Gestión para la Transparencia Institucional – Índice de Transparencia del Sector Público”</b> </p>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-02. <b>Modelo Prevención de la Corrupción</b>		
<b>Actividad</b>	OC-02.04. Gestión para la Transparencia Institucional – Índice de Transparencia del Sector Público		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Dirección de Gestión Humana</li> <li>• Dirección de Planificación</li> <li>• Dirección Ejecutiva</li> <li>• Despacho de la Presidencia</li> <li>• Contraloría de Servicios</li> <li>• Dirección de Tecnología de la Información</li> <li>• Prensa y Comunicación</li> <li>• Artes Gráficas</li> <li>• Financiero Contable</li> <li>• Departamento de Proveeduría</li> <li>• Secretaría General de la Corte</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONAMAJ</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defensoría de los Habitantes</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	<i>Confianza y Probidad en la Justicia</i> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	<i>Probidad y Anticorrupción</i> <i>Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial</i>		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Cumplir con la medición del Índice de Transparencia del Sector Público Costarricense como estándar de accesibilidad a la información pública de interés.		
<b>Objetivo Específico:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conformar un comité como órgano coordinador de la actualización de la información que contiene el sitio web institucional.</li> <li>2. Asegurar la actualización de la información de interés público por las diferentes oficinas del Poder Judicial.</li> <li>3. Crear un nuevo diseño del sitio web que mejore el acceso y la descripción de los contenidos de cada indicador del ITSP.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	El ITSP concibe a la transparencia en un sentido amplio de acceso a la información por medio de los sitios web y por parte de la	<b>KPI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> </ul>

	ciudadanía.		
<b>Participantes:</b>			
<b>N/A</b>			
<b>RESUMEN DE LA ACCIÓN:</b>			
<p>El ITSP es un instrumento de evaluación de la Defensoría de los Habitantes de la República, elaborado en coordinación con el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica y el Gobierno Digital, desarrollado científicamente y basado en mejores prácticas internacionales para medir el estado de situación, en un momento dado, de la transparencia que ofrecen los sitios web de las instituciones públicas costarricenses. Con la consolidación de un comité que coadyuvara en este proceso se realizaron avances en el contenido y en la presentación de la información con el propósito de mejorar la accesibilidad del ciudadano. Se generó una matriz con los indicadores específicos de cada una de las oficinas para la revisión y actualización de la información de interés público en los ejes destacados por la Defensoría de los Habitantes.</p> <p>Con el apoyo de la Dirección de Tecnología de la Información se rediseñó el sitio web donde se despliega los indicadores del ITSP, y el detalle de información que evalúa, dato tanto para el usuario como para las oficinas responsables de esa información a nivel institucional.</p>			

Poder Judicial de Costa Rica - In... x +

https://pj.poder-judicial.go.cr/index.php/indicadores-de-transparencia

TRÁMITES EN LÍNEA CONSULTA EN LÍNEA IMPEDIMENTOS DE SALIDA

## Índice de Transparencia del Sector Público Costarricense

Basado en sitios web

El Índice de Transparencia del Sector Público Costarricense (ITSP) es un instrumento de evaluación de la Defensoría de los Habitantes de la República (DHR), elaborado en coordinación con el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP) de la Universidad de Costa Rica (UCR) y el Gobierno Digital (Racsa-GD), desarrollado científicamente y basado en mejores prácticas internacionales para medir el estado de situación de la transparencia que, en un momento dado, se ofrece en los sitios web de las instituciones públicas costarricenses. Mide la transparencia en un sentido amplio por medio de las dimensiones de Acceso a la Información Pública (AIP), Rendición de Cuentas (RC), Participación Ciudadana (PC) y Datos Abiertos de Gobierno (DAG), con el fin de cumplir el derecho humano de acceso a la información y contribuir a una sociedad más informada.

1- Acceso a la información

Evalúa la información y la calidad de la misma colocada en los sitios web de las instituciones públicas... en cumplimiento del principio de máxima publicidad y el derecho constitucional y humano del acceso a la información.

[Ingrese aquí](#)

CHATBOT

Control de Accesibilidad

Escribe aquí para buscar

21:49 30/11/2020

Poder Judicial de Costa Rica - In... x +

https://pj.poder-judicial.go.cr/index.php/acceso-a-la-informacion

EN LÍNEA EN LÍNEA DE SALIDA

## Acceso a la Información

1.1 Información Institucional

1.1.1 Información Institucional Básica

1.1.1.1 Creación de la Institución

1.1.1.2 Descripción de funciones

1.1.1.3 Marco jurídico aplicable

1.1.1.4 Información de contacto

VER MÁS

CHATBOT

Control de Accesibilidad

Escribe aquí para buscar

21:50 30/11/2020

San José, 10 de setiembre de 2020

**Señora**

**Patricia Solano Castro, Vicepresidenta**

**Corte Suprema de Justicia**

**Coordinadora, Comisión de Transparencia**

**Estimada señora:**

Reciba un respetuoso saludo.

La Corte Plena en sesión 9-19 del 4 de marzo de 2019, artículo XX conoció el informe de la Comisión de Transparencia, sobre los resultados, conclusiones y recomendaciones para la optimización de los contenidos del sitio web del Poder Judicial, con base en los parámetros del Índice de Transparencia del Sector Público (ITSP) de la Defensoría de los Habitantes.

Dentro de las recomendaciones aprobadas se indicó:

*Crear un comité que vele por la actualización periódica de los datos y la información que se publica en el sitio web del Poder Judicial, incluyendo los indicadores del Índice de Transparencia en el Sector Público. Se sugiere que dicho comité este coordinado por la Oficina de Control Interno y Transparencia, e integrado por al menos las siguientes instancias: Despacho de la Presidencia de la Corte, Dirección de Tecnología de Información, Departamento de Prensa y Comunicación, Contraloría de Servicios y el Departamento de Artes Gráficas.*

El ITSP es una herramienta utilizada por la Defensoría de los Habitantes para medir el estado de la situación, en un momento dado, de la transparencia que ofrecen los sitios web de las instituciones públicas costarricenses.

A partir de lo anterior la Oficina de Cumplimiento asumió la ejecución de lo acordado, y realizó las acciones correspondientes para fortalecer la información y la transparencia de la gestión pública que se brinda en el sitio web del Poder Judicial.

A continuación, me permito detallar las actividades realizadas:

1. El 13 de mayo de 2020 se efectuó una actividad con las oficinas definidas en el Comité, así como otras dependencias que por su relevancia en el manejo y administración de información era necesaria su participación, para exponer la dinámica y evaluación del Índice de Transparencia del Sector Público, así como la necesidad de la actualización de la información del sitio web. En esta actividad participaron:

- Despacho de la Presidencia
- Dirección Ejecutiva
- Dirección de Tecnología de Información
- Dirección de Gestión Humana
- Dirección de Planificación
- Departamento de Prensa y Comunicación
- Contraloría de Servicios
- Secretaría de la Corte
- Departamento de Artes Gráficas
- Oficina de Cumplimiento

2. A partir de la reunión se acordó remitir a los representantes de estas oficinas, una matriz con los indicadores específicos de cada una de sus áreas para la revisión y actualización de la información. Se establecieron tres fechas para informar a la Oficina de Cumplimiento sobre el avance de esta labor.

3. Recibida la información de cada oficina y con el apoyo de la Dirección de Tecnología de la Información se efectuaron las revisiones constantes como seguimiento de los indicadores. Es importante indicar que el ITSP consta de 95 indicadores distribuidos en cuatro dimensiones: Acceso a la Información, Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y Datos Abiertos.
4. Paralelamente la Oficina de Cumplimiento realizó coordinaciones y sesión de trabajo con otros entes como CONAMAJ para la valoración de la información en el tema de Participación Ciudadana, así como la Contraloría de Servicios en los indicadores específicos de las gestiones, consultas y prestación de servicios institucionales.
5. Con el apoyo de la Dirección de Tecnología de la Información se logro rediseñar el sitio donde se despliega los indicadores del ITSP. El nuevo diseño permite ubicar cada uno de los indicadores y el detalle de información que evalúa, lo cual es importante tanto para el usuario como para las oficinas responsables de esa información a nivel institucional. La dirección del sitio es la siguiente: <https://pj.poder-judicial.go.cr/index.php/indicadores-de-transparencia>
6. La fecha programada por la Defensoría de los Habitantes para el inicio de la evaluación del Índice de Transparencia es a partir del próximo 15 de setiembre, por lo tanto, es indispensable la colaboración para que la página Web institucional se mantenga funcional, previendo en este sentido, cualquier trabajo de actualización o instalación en el sitio que genere algún riesgo de que la página no funcione adecuadamente durante aproximadamente un mes.

Finalmente, es necesario que las Oficinas mantengan ese constante monitoreo y seguimiento de la actualización de la información de sus dependencias, para la consolidación de los compromisos asumidos por la institución con la transparencia, rendición de cuentas, participación ciudadana, lucha contra la corrupción e integridad pública.

Atentamente,

cc. Fernando Cruz Castro, Presidente de la Corte Suprema de Justicia

	<p align="center"><b>Ficha Ejecutiva Proceso “Metodología de Riesgo de Corrupción”</b></p>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-02. <b>Modelo Prevención de la Corrupción</b>		
<b>Actividad</b>	OC-02.05 Propuesta de Metodología de gestión del Riesgo de Corrupción		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Dirección de Planificación</li> <li>• Auditoría</li> <li>• Oficina de Control Interno</li> <li>• Secretaría Técnica de Ética y Valores</li> <li>• Inspección Judicial</li> <li>• Contraloría de Servicios</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultora Carolina Campos</li> <li>• Equipo: NCSC</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	<b><i>Confianza y Probidad en la Justicia</i></b> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	<b><i>Probidad y Anticorrupción</i></b> <i>Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial</i>		
	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	

<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Proponer una metodología para la gestión de riesgos de corrupción en el Poder Judicial		
<b>Objetivo Específico:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir el concepto de Riesgo de Corrupción a nivel institucional</li> <li>2. Crear criterios de valoración para la definición de los niveles de Probabilidad e Impacto.</li> <li>3. Definir una matriz que permita identificar las zonas de riesgo según el nivel de riesgo.</li> <li>4. Establecer controles a partir del riesgo de corrupción definido.</li> <li>5. Crear un catálogo de riesgos de corrupción según el tipo de proceso aplicado.</li> <li>6. Generar una matriz de trabajo para desarrollar la metodología.</li> </ol>		
<b>Público Meta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar en los procesos críticos a nivel Institucional</li> </ul>	<b>KPI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%</li> </ul>
<b>Participantes:</b>			
<p>Se realizaron dos talleres de validación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fecha: 13 de julio de 2020</li> <li>2. Fecha: 4 de setiembre de 2020</li> </ol> <p>Participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Consultora:</b> Carolina Campos - NCSC</li> <li>• Juan Carlos Astúa – NCSC</li> <li>• Hellen Barrantes- NCSC</li>   <li>• Kennia Alvarado Villalobos –Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Randall Zúñiga Palacios – Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Catalina Blanco Sánchez –Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Gustavo Solano Rivera– Contraloría de Servicios</li> <li>• Alexander Valverde - FAPTA</li> </ul>			

- Allan Pow Wi Ching – Dirección de Planificación
- Nacira Valverde Bermudez- Directora de Planificación
- Indira Alfaro Castillo- Oficina de Control Interno
- Roberth García Gonzalez- Auditoría Interna
- Rafael León – Secretaria Técnica de Ética y Valores
- Jonathan Carvajal- Auditoría Interna
- Jaison Alfaro- Inspección Judicial
- Hermes Zamora Atencia – Oficina de Control Interno

#### **RESUMEN DE LA ACCIÓN:**

La capacitación del personal de la Oficina de Cumplimiento en las normas ISO 37001 y 31000, Sistema de Gestión Antisoborno y Sistema de Gestión del Riesgo, respectivamente, permitió que con la asesoría experta se trabajara en la elaboración de un instrumento para la gestión del riesgo de corrupción. La colaboración de otras instancias consultadas permitió la retroalimentación indispensable para fortalecer la propuesta que posteriormente fue validada. Por su parte, la aplicación de la metodología como plan piloto en la Dirección Ejecutiva permitirá poner a prueba el instrumento en procura de mejoras.

Para efectos institucionales, la metodología se basó en el sistema SEVRI, con elementos diferenciadores por la especificidad de la materia a evaluar. De esta forma, se pretende que la aplicación por parte del personal responsable, sea más fácil.

A partir del trabajo conjunto con la consultoría del ente ejecutor del Proyecto de Cooperación con la Embajada de Estados Unidos, se elaboró en esta primera etapa, una metodología de Riesgo de Corrupción que permita la identificación, análisis y Plan de acción (Definición de Controles) de este tipo de riesgo a nivel Institucional.

En una segunda etapa, se realizará una valoración de los controles, a partir de criterios que permita determinar la funcionalidad de estos y el tipo de administración de cada riesgo de corrupción.

<b>1. Objetivo:</b>	Establecer la metodología para realizar la gestión de riesgos de corrupción.		
<b>2. Alcance:</b>	Este procedimiento permite gestionar los riesgos. Esta I Fase Incluye la identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos de corrupción.		
<b>3. Roles y Responsabilidades:</b>	<b>Responsable</b>	<b>Rol</b>	<b>Función</b>
	3.1 Comisión de Transparencia	-	
	3.2 Oficina de Cumplimiento	-	Vela por su cumplimiento de lo establecido en este procedimiento para la gestión de riesgos de corrupción. Mantiene actualizada la matriz de riesgos y realiza las revisiones anuales de la misma.
	3.3 Dueños de cada proceso	-	Seguir los lineamientos establecidos para la gestión de los riesgos de corrupción.
<b>4. Definiciones y Abreviaturas:</b>	<b>Término</b>	<b>Abreviatura</b>	<b>Definición</b>
	4.1 Riesgos	-	Probabilidad de que ocurra un evento, cuyas consecuencias dificulten o impidan el logro de los objetivos de un despacho u oficina en particular o de la institución en general.
	4.2 Causas (fuentes)	-	Son los aspectos que podrían ocasionar que el riesgo se haga realidad. Los medios, las circunstancias y agentes generadores de riesgo. Los agentes generadores se entienden como todos los sujetos u objetos que tienen la capacidad de originar un riesgo.
	4.3 Impacto	-	Efecto de la ocurrencia del riesgo de corrupción sobre los objetivos del Poder Judicial; generalmente se da sobre las personas o los bienes materiales o inmateriales con

			incidencias importantes tales como; daños físicos, fallecimiento, pérdidas económicas, de información, de bienes, de imagen, de credibilidad y de confianza, interrupción del servicio y daño material.
	<b>4.4</b> Evaluación de riesgo	-	Proceso usado para determinar las prioridades de gestión del riesgo mediante la comparación de los Resultados de la calificación y el Grado de exposición al Riesgo.
	<b>4.5</b> Riesgo de corrupción	-	Probabilidad u ocurrencia de un evento que, haciendo uso indebido del poder y de los recursos públicos para ventaja personal o beneficio de terceros, perjudique el interés general.
	<b>4.6</b> Probabilidad de ocurrencia	-	Frecuencia (Número de veces) en la que se podría presentar un evento o se ha presentado y /o factibilidad (posibilidad) de que suceda el evento. La probabilidad se expresa con una escala de valores cuantitativos y cualitativos.
	<b>4.7</b> Nivel de Impacto	-	Grado en que las consecuencias pueden generar pérdidas al Poder Judicial si se llega a materializar el riesgo.

## **5. Procedimiento de gestión de riesgo.**

### **5.1 Identificación y/o actualización de la matriz de riesgos de corrupción:**

Siguiendo los lineamientos que establezca la Oficina de Cumplimiento, y en

consonancia con lo que establece el Marco Orientador de SEVRI aprobado por el Consejo, los procesos deben de realizar la identificación de los riesgos de corrupción, una vez al año.

**5.2** Cada dueño de procesos debe:

- Revisar y actualizar la **Matriz de riesgos de corrupción** con los involucrados aplicables a su gestión y que formen parte de su proceso funcional.
- Validar la valoración de la matriz con otras áreas y/o procesos funcionales que sean de relación y competencia en la labor que se realiza.

**5.3** La actualización de la Matriz de riesgos de corrupción debe realizarse cada vez que se materialice cualquier evento y/o situación producto de incidencias documentadas en torno al tema.

**5.4** Los responsables de proceso, una vez validada con las partes interesadas pertinentes, deben revisar la herramienta con el objetivo de identificar y/o revalorar riesgos transversales a la gestión y tomar la participación de:

- Coordinadores de unidades.
- Unidad de planificación.
- Unidad de control interno.
- Dirección ejecutiva y unidades administrativas.

**5.5** Resulta pertinente resaltar que para la identificación de los riesgos se sugieren algunas fuentes (pero no limitadas a):

- Plan Anual Operativo.
- Información generada de la Inspección Judicial.
- Información de Fiscalía de Probidad, transparencia y anticorrupción.
- Directrices y documentación aplicable y propia del Poder Judicial.
- Reglamento Regulación y Gestión Adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial.
- Casos en torno a conflicto de interés.

- Análisis de procesos.
- Análisis de contexto de la organización.
- Requerimientos de las partes interesadas.
- Acciones correctivas.
- Informes de operación.
- Quejas o denuncias efectuadas por colaboradores y partes interesadas.
- Gestiones en la Contraloría de Servicios.
- Análisis de puestos y tareas nuevas.
- Actas de Consejo Superior.
- Informes de Auditoría Interna.
- Cualquier otra situación relacionada con la mejora continua.

**5.6** Para la identificación de los riesgos, se debe establecer la siguiente información:

- Fecha de identificación.
- Proceso y/o subproceso asociado.
- Descripción del riesgo.
- Descripción de posibles causas que puedan ocasionar el riesgo.
- Descripción de posibles impactos que puedan ocasionar el riesgo.

**5.7** A continuación, y para aclaración en la identificación del riesgo de corrupción, se ha planteado la siguiente definición:

### **Riesgo de Corrupción**

*“Probabilidad u ocurrencia de un evento que, haciendo uso indebido del poder y de los recursos públicos para ventaja personal o beneficio de terceros, perjudique el interés general.”*

De igual forma, a partir de la definición anterior, como guía para identificar si el riesgo corresponde a un riesgo de corrupción se detallan los siguientes conceptos:

- **Uso del poder:** Utilización o aprovechamiento de aquella facultad otorgada por ley, con ocasión de investidura pública, para el desempeño del cargo público.
- **Desviar la gestión de lo público:** Desviar la gestión de lo público, ejerciendo la facultad y competencias otorgadas en razón de la investidura pública, con una finalidad distinta a la conferida para el cumplimiento de sus deberes y competencias públicas.
- **Ventaja personal o de terceros:** Obtención de un beneficio o utilidad sea en forma directa o indirecta, para sí o para un tercero.
- **Que perjudique el Interés General:** Conjunto de valores, objetivos y funciones encomendadas constitucional y normativamente a los poderes públicos, que buscan la satisfacción de la colectividad.

### **5.8 Análisis y evaluación de riesgos de corrupción.**

Posteriormente a la identificación de los riesgos, es preciso que el dueño de proceso realice un análisis y evaluación de cada riesgo identificado.

Partiendo de este análisis y en función de los datos estadísticos de eventos materializados y/o incidencias, se establece la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y las consecuencias (impacto) asociados a éstos.

Es responsabilidad del dueño de proceso, asignar los valores correspondientes a impacto y probabilidad en consideración de la naturaleza inherente del riesgo, el histórico de eventos ocurridos (frecuencia) y demás criterios técnicos.

A partir de estos dos parámetros, se calcula el nivel del riesgo inherente (NRI) aplicando la siguiente fórmula:

$$NRI = Valor\ de\ Probabilidad \times Valor\ de\ Impacto$$

**5.9 Probabilidad:** La probabilidad se estima con base en la frecuencia, es decir, el número de veces que un riesgo ha sucedido en un tiempo determinado o que es

probable que pueda suceder a partir de las condiciones (internas o externas) que está expuesto el proceso. Y se asignan los valores en función de la siguiente tabla.

**Tabla 1.**

**Criterios para determinar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos de corrupción.**

Valor	Nivel	Factibilidad (Externo-Interno)	Frecuencia (Estadístico)
10%	Improbable	<b>Exposición Mínima:</b> Las condiciones para la materialización del riesgo son mínimas.	No ha ocurrido en los últimos tres años
30%	Poco Probable	<b>Poca exposición:</b> Las condiciones para la materialización del riesgo son bajas.	Ha ocurrido al menos una vez en los últimos tres años
50%	Probable	<b>Exposición ocasional:</b> Las condiciones para la materialización del riesgo son esporádicas pero factibles	Se presentó una vez en los últimos dos años
70%	Bastante Probable	<b>Exposición previsible:</b> Las condiciones para la materialización del riesgo son viables para que se presente.	Se ha presentado una vez en el último año
90%	Muy probable	<b>Exposición constante:</b> las condiciones para la materialización del riesgo permiten que pueda ocurrir en cualquier momento.	Se haya presentado más de una vez al año
* Condiciones externas (factores económicos, culturales, sociales, etc) * Condiciones internas (controles, procedimientos, organización de trabajo, etc)			

Fuente: Oficina de Cumplimiento.

**5.10 Impacto:** El valor de impacto se establece según el grado en que las consecuencias o efectos puedan perjudicar al Poder Judicial, si se materializa el riesgo. Esta valoración se obtiene de la siguiente tabla, con la descripción de cada nivel:

**Tabla 2.**

**Criterios para determinar el nivel de impacto de los riesgos de corrupción.**

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descripción</b>
<b>1</b>	Muy bajo	Consecuencias <b>mínimas</b> en los procesos analizados para la Oficina y la Institución.
<b>2</b>	Bajo	Consecuencias <b>menores</b> en los procesos analizados para la Oficina y la Institución.
<b>3</b>	Moderado	Consecuencias <b>relevantes</b> en los procesos analizados para la Oficina y la Institución.
<b>4</b>	Alto	Consecuencias <b>significativas</b> en los procesos analizados para la Oficina y la Institución.
<b>5</b>	Muy alto	Consecuencias <b>críticas</b> en los procesos analizados para la Oficina y la Institución.

Fuente: Oficina de Cumplimiento.

**5.11 Nivel de impacto:** Como complemento para la valoración del nivel de impacto, seguidamente se presentan cinco escenarios como referencia en torno a las consecuencias del riesgo. Según la cantidad de respuestas afirmativas (Sí), así será el nivel de impacto para la Tabla 2.

Por lo tanto, si contesta todas las opciones con “**Si**”, el resultado que obtendrá es de “**5**” en la escala de nivel de impacto (Muy Alto) y así sucesivamente en decremento.

Tipo	Descripción	Sí	No
<b>Procesos disciplinarios y penales</b>	Incluye las penas o sanciones derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones o conductas contrarias al deber de probidad.		
<b>Servicio al usuario</b>	Impacto en el cumplimiento de la gestión pública con consecuencia en el servicio y acceso a la justicia.		
<b>Aspectos económicos y activos</b>	Incluye los efectos negativos sobre los recursos institucionales, así como la afectación en los activos.		
<b>Imagen institucional</b>	Incluye la pérdida de confianza, credibilidad y percepción negativa sobre la institución por parte de la ciudadanía en general.		
<b>Procesos operativos</b>	Incluye el incumplimiento de procedimientos, directrices y manuales internos generando retrasos, sobrecarga de trabajo e inejecución de actividades.		

**5.12 Zona de Riesgo:** Con base en los resultados obtenidos de la **Probabilidad** y del **Impacto**, a través de una multiplicación (nivel de probabilidad **por** el nivel de impacto), el resultado obtenido permite ubicarse en alguna de las cuatro (4) zonas de riesgo.

De la siguiente manera:

**Tabla 3.**

**Nivel de riesgo**

			Nivel de impacto				
			1	2	3	4	5
Probabilidad			Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
Probabilidad	Muy probable	90%	90	180	270	360	450
	Bastante probable	70%	70	140	210	280	350
	Probable	50%	50	100	150	200	250
	Poco probable	30%	30	60	90	120	150
	Improbable	10%	10	20	30	40	50

Fuente: Oficina de Cumplimiento.

Seguidamente en la Tabla 4. se detalla la clasificación de las zonas de riesgo según el color

**Tabla 4.**  
**Clasificación del riesgo.**

Riesgo bajo	De 1 a 30
Riesgo moderado	De 31 a 149
Riesgo alto	De 150 a 280
Riesgo extremo	De 281 a 450

Fuente: Oficina de Cumplimiento.

Seguidamente se detalla las zonas de riesgo para una mejor comprensión.

**a) Zona de Riesgo Bajo:**

Puntaje: De 1 a 30 puntos.

- Probabilidad: Poco probable o improbable.
- Impacto: Muy bajo - Bajo.
- Tratamiento: Los riesgos de corrupción de estas zonas se encuentran en un nivel que puede administrarse o reducirse con los controles establecidos por la Oficina o el proceso.

**b) Zona de Riesgo Moderada:**

• Puntaje: De 31 - 149 puntos.

• Probabilidad: Improbable, Poco Probable, Probable, Bastante Probable y Muy Probable.

• Impacto: Muy Bajo, Bajo, Moderado, Alto y Muy Alto.

• Tratamiento: Deben tomarse las acciones necesarias para llevar los riesgos a la Zona de Riesgo Baja.

Nota: En todo caso se requiere que las oficinas tomen las medidas para el riesgo de corrupción llevarlo a la Zona de Riesgo Baja.

**c) Zona de Riesgo Alta:**

• Puntaje: De 150 - 280 puntos.

• Probabilidad: Muy Probable, Bastante Probable, Probable y Poco Probable.

• Impacto: Bajo, Moderado, Alto y Muy Alto.

• Tratamiento: Deben tomarse las medidas necesarias para llevar los riesgos a la Zona de Riesgo Moderada, Baja o eliminarlo. Fortalecer las medidas de supervisión en las actividades del proceso.

Nota En todo caso se requiere que el proceso se enfoque por eliminar el riesgo de corrupción o por lo menos llevarlo a la Zona de Riesgo Baja.

#### **d) Zona de Riesgo Extrema:**

- Puntaje: De 281 - 450 puntos.
- Probabilidad: Muy Probable y Bastante Probable.
- Impacto: Alto y Muy Alto.
- Tratamiento: Los riesgos de corrupción de la Zona de Riesgo Extrema requieren de un tratamiento prioritario. Evaluación del proceso, mecanismos de supervisión y rendición de cuentas.

#### **5.13 Seguimiento de las acciones para abordar los riesgos:**

Como parte de la implementación del modelo de gestión de riesgos y partiendo de la directriz de la Oficina de Cumplimiento de Cero Tolerancia ante riesgos de corrupción, se plantea la matriz de seguimiento a los riesgos:

- Definir controles para abordar todos los riesgos de corrupción.
- Definir un plan (conjunto de acciones) para implementar los controles planteados para abordar el riesgo.
- Definir fechas y responsables.

#### **5.14** Como parte de la implementación del modelo se proponen las siguientes acciones complementarias que la Oficina de Cumplimiento puede abordar:

- Determinar parámetros y niveles de priorización para implementar este modelo entre todos los procesos del Poder Judicial.
- Dar seguimiento a la implementación de controles en los primeros seis meses de ejecución y uso de las Matrices.
- Aplicar la metodología de la madurez de los controles una vez que transcurran los seis meses mencionados.
- Determinar el tipo de acción para abordar el riesgo (reducir, mitigar, eliminar, combatir, entre otros) luego de la inclusión de la madurez de los controles.

- Las acciones implementadas para abordar los riesgos deben ser verificadas en su eficacia por parte del Equipo de la Oficina de Cumplimiento.
- En el seguimiento semestral planteado, se sugiere, la revisión, para conocer, entender y actualizar la matriz de riesgos en función de datos estadísticos, así como la revisión y adecuación de las escalas tanto de probabilidad de ocurrencia como de impacto.
- Implementar indicadores en torno al modelo de riesgos, para verificar comportamiento de los riesgos críticos y otros temas de relevancia y pertinencia.

**5.15** Recomendaciones para los dueños de procesos:

- El encargado de cada proceso debe realizar el seguimiento de las acciones planteadas y mantener las evidencias que respalden el cumplimiento de las mismas.
- Cuando algún evento se materialice y producto de las acciones resulten variaciones en el nivel de riesgo, el dueño del procesó deberá actualizar la Matriz de Riesgos.

	<b>Ficha Ejecutiva Proceso Transparencia. Covid-19</b>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-02. <b>Modelo Prevención de la Corrupción</b>		
<b>Actividad</b>	OC-02.06 Transparencia COVID-19, Poder Judicial		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Presidencia de la Corte</li> <li>• Consejo Superior</li> </ul>	
	Externo		
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	<i>Confianza y Probidad en la Justicia</i> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	<i>Probidad y Anticorrupción</i> <i>Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial</i>		
<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			

<b>Objetivo general:</b>	Fortalecer los procesos de transparencia institucional en tiempos de la emergencia nacional por el COVID-19		
<b>Objetivo Específico:</b>	Ejecutar el acuerdo del Consejo Superior sesión 37-2020 del 16 de abril de 2020, art. XXXVII sobre habilitar el espacio denominado “ <i>transparencia en la toma de decisiones con recursos públicos en tiempo de crisis COVIT-19</i> ”.		
<b>Público Meta</b>	• Ciudadanía en general	<b>KPI</b>	• 100%
<b>Participantes:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección Ejecutiva</li> <li>• Despacho de la Presidencia</li> <li>• Dirección de Planificación</li> <li>• Dirección de Gestión Humana</li> <li>• Prensa y Comunicación</li> <li>• Secretaría General de la Corte</li> <li>• Comisión de Emergencia</li> <li>• Comisión de Teletrabajo</li> <li>• Departamento Financiero Contable</li> <li>• Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación</li> </ul>			
<b>RESUMEN DE LA ACCIÓN:</b>			
<p>Atendiendo el llamado de organismos internacionales a inicios de la pandemia que abogaban por la transparencia en el sector público, la Oficina de Cumplimiento, gestionó ante el Despacho de la Presidencia y el Consejo Superior, la creación de un sitio web que transparentara la gestión judicial y el uso de los recursos para atender la emergencia. Comprometidos con la visión judicial de una gestión pública transparente, para la adecuada rendición de cuentas y el acceso a información institucional de interés público, como acto de responsabilidad ante la ciudadanía, el Poder Judicial, dispone del sitio web “<i>Transparencia en tiempos de COVID19 Poder Judicial</i>”, como herramienta de acceso a la información y mecanismo de control interno; así como para la sociedad civil en su control ciudadano.</p> <p><b>Enlace del sitio</b></p>			

<https://pj.poder-judicial.go.cr/index.php/transparencia-covid19>

Oficio N°30-OC-2020

San José, 28 de mayo de 2020

**Licenciada**

**Silvia Navarro Romanini**

**Secretaria General**

**Corte Suprema de Justicia**

**Estimada señora:**

Reciba un respetuoso saludo.

En atención al oficio **4015-20** de la Secretaría General de la Corte, donde se transcribe el acuerdo del Consejo Superior en sesión 37-20 del 16 de abril de 2020, artículo XXXVII, sobre:

*Comunicar a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación, que deberá habilitar el espacio solicitado denominado “transparencia en la toma de decisiones con recursos públicos en tiempo de crisis COVIT-19”, y coordinar con la máster Kennia Alvarado Villalobos, lo relativo a la información que se deberá subir a la página Web. 2) Deberán las siguientes oficinas remitir, a la Oficina de Cumplimiento, los insumos requeridos: Comisión de Emergencia, Comisión de Teletrabajo, Presidencia de la Corte, Despacho de la Presidencia, Dirección Ejecutiva, Dirección de Planificación, Dirección de Gestión Humana, Prensa y Comunicación, Secretaría General de la Corte. **Se declara acuerdo firme.**”*

En virtud de lo anterior, me permito informar que ya está funcionando el sitio web “Transparencia en tiempos de COVID1-19 Poder Judicial” (<https://pj.poder-judicial.go.cr/index.php/transparencia-covid19>). Para la construcción de este sitio se contó con la coordinación y el apoyo del Despacho

de la Presidencia, la Dirección Ejecutiva, la Dirección de Tecnología de la Información, la Dirección de Gestión Humana, la Dirección de Planificación, el Departamento de Prensa y Comunicación, la Secretaría de la Corte, la Comisión de Emergencias y la Comisión de Teletrabajo, las cuales aportaron los insumos necesarios para dar contenido a la página.

En términos generales el portal comprende la información relevante sobre las decisiones adoptadas por el Poder Judicial en el marco de la situación de emergencia sanitaria que afronta el país, donde se detalla la siguiente información:

- Indicadores de Funcionamiento
- Lineamiento Operativos e informes
- Proyección institucional sobre los Planes Anuales Operativos
- Contratación Administrativa y Presupuesto
- Donaciones

Este sitio web permite fortalecer el compromiso y la visión judicial de una gestión pública transparente, así como la adecuada rendición de cuentas y el acceso a información institucional de interés público, como acto de responsabilidad ante la ciudadanía.

	<b>Ficha Ejecutiva Proceso</b> <b>“Política Anticorrupción del Poder Judicial”</b>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
			<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-02. Modelo de Prevención de la Corrupción		
<b>Actividad</b>	OC-02.07. Política Anticorrupción del Poder Judicial		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Corte Plena</li> <li>• Comisión de Transparencia</li> </ul>	
	Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Embajada de los Estados Unidos de América</li> <li>• National Center for States of Courts -NCSC-</li> <li>• Dr. Wilson Alejandro Martínez</li> </ul>	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	<b>2. Confianza y Probidad en la Justicia</b> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Probidad y Anticorrupción</b>  <i>Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial</i></li> </ul>		
<b>Eje estratégico</b>	<b>3. Optimización e innovación de los servicios judiciales</b> Optimizar los recursos institucionales e impulsar la innovación de los procesos judiciales, para agilizar los servicios de justicia.		
<b>Acción estratégica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desarrollo y optimización de servicios y procesos judiciales:</b>  <i>Implementar procesos estandarizados para la gestión judicial, técnica y administrativa, que agilicen y faciliten el trámite de los asuntos con el fin de mejorar el servicio de justicia brindado.</i></li> </ul>		
	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	

<b>Objetivos ODS 2030</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas</li> <li>• Garantizar el acceso público a la información</li> </ul>
	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos
<b>Objetivo</b>		
<b>Objetivo general:</b>	<p>Fortalecer las capacidades Institucionales mediante una Política Anticorrupción, el cuál será un instrumento orientador que establecerá en forma específica y medible, la cero tolerancia a cualquier manifestación de corrupción dentro del Poder Judicial; así mismo, esta Política, enmarcará el compromiso público de probidad como valor del servicio de administración de justicia de todas las personas funcionarias que laboran para la Institución y de su exigencia tanto dentro de las relaciones operativas y funcionales internas, como en sus relaciones externas con las personas administradas, así como para aquellas que muestren interés en participar en cualesquiera propuesta de adquisición de bienes o servicios, o bien, que pretendan un interés legítimo de participar en concurso público, todo esto, como mecanismo de prevención, control y reacción para el derrocamiento del flagelo de la corrupción.</p>	
<b>Objetivo Especifico:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Fortalecer las capacidades institucionales con un mecanismo marco orientador para probidad judicial, así como la prevención, control y reacción contra el fraude y corrupción interna;</li> <li>14. Contar con un instrumento marco orientador que regula las capacidades Institucionales en la lucha contra la penetración de la corrupción pública, y que <i>“permitan la prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la gestión judicial”</i>, en beneficio de las personas funcionarias judiciales, la población civil o usuaria y de la integridad institucional; dignificando en todo momento, el valor del servicio de administración de justicia.</li> <li>15. Sensibilizar a la población judicial y a la sociedad costarricense sobre el fenómeno de la corrupción, su arraigo en la gestión pública en detrimento de la garantía al acceso de una justicia independiente, equilibrada e íntegra; y la divulgación y puesta en marcha de planes y acciones de cero tolerancias a la corrupción pública para</li> </ol>	

	<p>el restablecimiento de la legalidad, paz social y la independencia judicial</p> <p>16. Cumplir con los principios axiológicos, éticos-legales y estratégicos Institucionales 2019-2024 del Poder Judicial y acuerdos de Corte Plena donde priorizan y declaran de interés institucional, generar estrategias internas para la lucha contra la penetración de la corrupción dentro de la Organización, mediante la divulgación y sensibilización a la población de las acciones contra la corrupción pública, en beneficio de las personas usuarias, la sociedad costarricense y de la población judicial, para la integridad pública institucional</p>		
<p><b>Público Meta</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población judicial</li> <li>• Personas externas con interés manifiesto en brindar u ofrecer bienes o servicios al Poder Judicial</li> <li>• Personas externas con interés legítimo en participar en concurso público</li> </ul>	<p><b>KPI</b></p>	<p>90%</p>
<p><b>Participantes:</b></p>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennia Alvarado Villalobos, Oficial de Cumplimiento del Poder Judicial de Costa Rica</li> <li>• Catalina Blanco Sánchez, Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Randall Zúñiga Palacios, Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Corte Plena</li> <li>• Fiscalía General de la República</li> <li>• Organismo de Investigación Judicial</li> <li>• Defensa Pública</li> <li>• Comisión de Transparencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procuraduría General de La República</li> <li>• Defensoría de los Habitantes</li> <li>• Contraloría General de La República</li> <li>• Estado de la Nación</li> <li>• Transparencia Internacional</li> <li>• Abriendo Datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juan Carlos Astúa Jaime, director de NCSC capítulo Costa Rica</li> <li>• Wilson Alejandro Martínez, Consultor Experto, NCSC.</li> <li>• Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación del Poder Judicial</li> <li>• Secretaría de la Ética</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Planificación</li> <li>• Auditoría Interna</li> <li>• Proveeduría</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONAMAJ</li> <li>• Consejo Superior</li> </ul>
--	--	---

### RESUMEN DE LA ACCIÓN:

Dentro de las iniciativas de Corte Plena para la concreción de las actividades establecidas dentro de la estrategia Institucional 2019-2024 del Poder Judicial, se buscó el fortalecimiento de la integridad institucional a través de la cooperación internacional, como lo fueron los proyectos de asistencia técnica denominado “*Fortalecimiento de la capacidad humana institucional en el tema de detección de fraude y métodos anticorrupción*” y “*Diagnóstico y recomendaciones Brechas de riesgo y buenas prácticas en torno a la prevención y control de la corrupción y las faltas a la ética y probidad dentro del Poder Judicial de Costa Rica*” y sus respectivas enmiendas, donde se evidenció la necesidad, entre otros, de “*rediseñar y optimizar procesos de trabajo y procedimientos en general dentro del Poder Judicial con una visión antifraude y un fuerte componente de control ético de probidad y anticorrupción*” así como el mejoramiento de los canales de denuncia, esto con el fin de contar con procesos bajo una visión operativa y también, orientados al reforzamiento de los componentes de prevención, identificación, control y reacción ante las amenazas del fraude, la probidad, la ética y la corrupción interna.

Es por este motivo que, como resultado materializado del trabajo que ha realizado al Poder Judicial para el combate y lucha contra la corrupción; en cumplimiento de los acuerdos tomados por Corte Plena, en atención a las recomendaciones efectuadas en el “*Diagnóstico y recomendaciones Brechas de riesgo y buenas prácticas en torno a la prevención y control de la corrupción y las faltas a la ética y probidad dentro del Poder Judicial de Costa Rica*”; así como en alineamiento con la Estrategia Institucional 2019-2024 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 número 16.3, 16.5, 16.6 y 16.10, se propone la creación de la “*Política Anticorrupción del Poder Judicial*”, como un instrumento marco y orientador, que acopia la norma general anticorrupción, la cual, establecerá en forma específica y medible, la cero tolerancia a cualquier manifestación de corrupción dentro del Poder Judicial; así mismo, además de la normativa que se contemplará como marco general de obligaciones y responsabilidades para la integridad judicial institucional, esta Política, enmarcará el compromiso público de probidad como valor del servicio de administración de justicia de todas las personas funcionarias que laboran para la Institución y de su exigencia tanto dentro de las relaciones operativas y funcionales internas, así como en sus relaciones externas con las personas administradas y para aquellas que muestren interés en participar en cualesquiera propuesta de adquisición de

bienes o servicios, así como quienes pretenden un interés legítimo de participar en concurso público.

	<b>Ficha Ejecutiva Proceso</b>		<b>Área Responsable:</b> Oficina de Cumplimiento
	<b>“Propuesta de Reglamento de la Oficina de Cumplimiento”</b>		<b>Versión</b> 1.0
			<b>Fecha</b> 09/12/2020
<b>Código del proceso</b>	OC-02. <b>Modelo Prevención de la Corrupción</b>		
<b>Actividad</b>	OC-02.08 Propuesta de Reglamento de la Oficina de Cumplimiento		
<b>Responsable:</b>	Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial		
<b>Involucrados:</b>	Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Cumplimiento</li> <li>• Comisión de Transparencia</li> </ul>	
	Externo	National Center, NCSC Wilson Alejandro Martínez Sánchez, Consultor internacional AML/CFT y Anticorrupción	
<b>Cumplimiento al Plan Estratégico Institucional</b>			
<b>Eje estratégico</b>	<i>Confianza y Probidad en la Justicia</i> Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país.		
<b>Acción estratégica</b>	<i>Probidad y Anticorrupción</i> <i>Probidad y anticorrupción: Diseñar estrategias que permitan la          prevención y abordaje de los delitos de probidad y corrupción en la          gestión judicial</i>		
	<b>ODS 16</b>	Paz y Justicia e Instituciones sólidas	

<b>Objetivos ODS 2030</b>	<b>ODS 17</b>	Alianzas para lograr los objetivos	
<b>Objetivos</b>			
<b>Objetivo general:</b>	Establecer las competencias y funciones de la Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial, y definir la forma en que ellas deben ser cumplidas.		
<b>Público Meta</b>	• Ciudadanía en general	<b>KPI</b>	• 90%
<b>Participantes:</b>			
Oficina de Cumplimiento Comisión de Transparencia National Center, NCSC Wilson Alejandro Martínez Sánchez, Consultor internacional AML/CFT y Anticorrupción			
<b>RESUMEN DE LA ACCIÓN:</b>			
<p>Como parte de la ejecución de la enmienda del proyecto “Fortalecimiento de la Capacidad humana institucional en el tema de detección de fraude o corrupción y métodos anticorrupción” y en coordinación con el consultor internacional Wilson Alejandro Martínez Sánchez se ha trabajado en la elaboración de un Reglamento de la Oficina de Cumplimiento que permita definir el funcionamiento y competencias a nivel Institucional.</p> <p>Para el desarrollo de este reglamento se efectuaron entrevistas a jefaturas y jerarcas de la Institución.</p>			

MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS E IMPACTO ESPERADO			
1.1. OBJETIVO GENERAL	INDICADORES/ JUSTIFICACIÓN	FUENTES DE VERIFICACION	PRESUPUESTO TOTAL
Fortalecer las capacidades Institucionales mediante la construcción de una Política Anticorrupción, como instrumento orientador el cual, establecerá en forma específica y medible, la cero tolerancia a cualquier manifestación de corrupción dentro del Poder Judicial; así mismo, además de la normativa que se contemplará en este marco general de obligaciones y responsabilidades, esta Política enmarcará el compromiso público de probidad, como valor del servicio de administración de justicia de todas las personas funcionarias que laboran para la Institución y de su exigencia tanto dentro de las relaciones operativas y funcionales internas, como en sus relaciones externas con las personas administradas y aquellas que muestren interés en participar en cualesquiera propuesta de adquisición de bienes o servicios, así como para aquellos que pretenden un interés de participar en concurso público, todo esto, como mecanismo de prevención, control y reacción para el	<p>El Plan Estratégico del Poder Judicial de Costa Rica 2019-2024</p> <p>Diagnóstico de “Brechas de riesgo asociado al proceso penal en casos de corrupción en el Poder Judicial</p> <p>Sesión 9-19 de Corte Plena, del 04 de marzo de 2019, artículo XX, se acordó</p>	<p><a href="https://pei.poder-judicial.go.cr/index.php/planes">https://pei.poder-judicial.go.cr/index.php/planes</a></p> <p> DIAGNOSTICO DE RIESGO ASOCIADO ,</p> <p><a href="https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-3708-48">https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-3708-48</a></p>	A cargo de la cooperación INL-565-2019 del 7 de octubre de 2019

derrocamiento del flagelo de la corrupción.			
---	--	--	--



*Sesiones de trabajo. Elaboración Política Anticorrupción 2020.*



## Estadísticas.

### Gestión y función asesora

La Oficina de Cumplimiento fue creada en la sesión de Corte Plena N°09-19 del 4 de marzo de 2019, artículo XXX, asignándosele entre sus funciones identificar las amenazas provenientes de la corrupción, el fraude interno, las faltas a la ética y probidad; así como su prevención y control.

Tiene a su cargo la ejecución de la segunda enmienda al proyecto de cooperación con la Embajada de Estados Unidos *“Fortalecimiento de la capacidad humana institucional en el tema de detección de fraude o corrupción y métodos anticorrupción”* y la ejecución del *“Plan Acción del Diagnóstico Brechas de riesgo y buenas prácticas en torno a la prevención y control de la corrupción, el fraude y las faltas a la ética y probidad dentro del Poder Judicial”*, como parte de los compromisos que ha adquirido la institución y la Comisión de Transparencia.

A continuación, se presentan datos estadísticos que reflejan la labor de la Oficina de Cumplimiento durante el año 2020.

Cantidad de Oficios	113
Consultas atendidas sobre el Reglamento de conflictos de interés del poder judicial	38
Cantidad de informes de Cumplimiento	37
Gestiones de solicitudes y coordinación de trabajo	20
Proyectos de Trabajo	18

## **Gestión Sensibilización y Capacitación: Conflicto de Interés**

A partir de la aprobación del Reglamento *“Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial”* por parte de Corte Plena en sesión 14-19 del 1 de abril de 2019, artículo XIII, y su entrada en vigencia el 1 de marzo de 2020, la Oficina de Cumplimiento ha impulsado el proceso de sensibilización, comunicación y capacitación de la población judicial, proceso en el que las Unidades de Capacitación del Ministerio Público, Defensa Pública, el Organismo de Investigación Judicial, Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana y la Escuela Judicial, tienen la obligación de intervenir por así disponerlo en numeral 43 de la regulación.

Seguidamente se presenta información estadística sobre las acciones de capacitación en el tema de conflicto de interés que ha realizado la Oficina de Cumplimiento, y las diferentes Unidades de Capacitación a nivel institucional.



La Oficina de Cumplimiento ha impartido talleres virtuales en los que ha capacitado un total de 423 de servidores judiciales, distribuidos en 96 personas con cargo de jefaturas y 327 como personal profesional y de apoyo en diferentes oficinas. Lo anterior durante el período abril – noviembre de 2020.

Es importantes destacar que del total de personal judicial capacitado (423) un 52% (220) correspondió a mujeres y el 48% (203) a hombres.

A continuación, se detalla las oficinas capacitadas por la Oficina de Cumplimiento y personal a cargo.

## TALLERES DE CAPACITACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Según oficina y cantidad de participantes

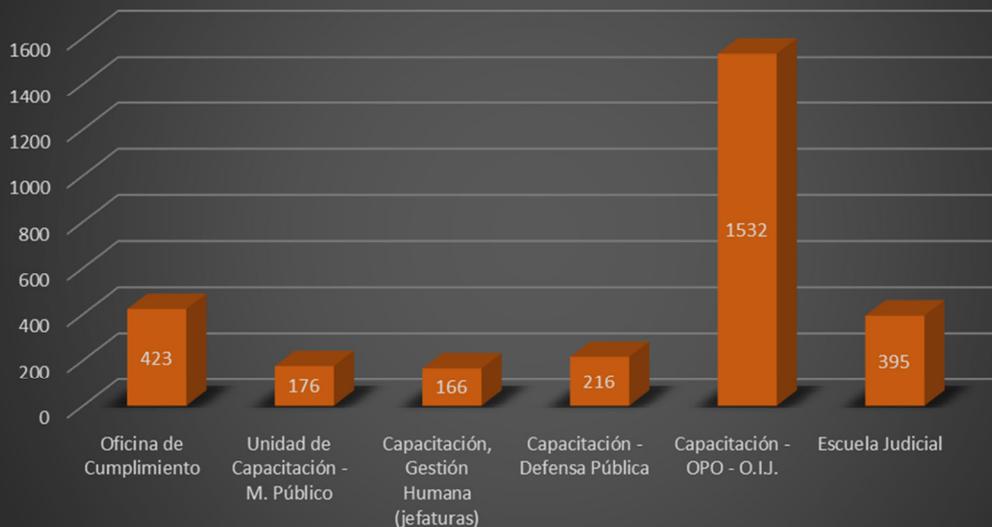
OFICINAS	TOTAL
Administradores Regional	22
Archivo	1
Artes Gráficas	1
Auditoria	11
Biblioteca	1
Centro de Intervenciones	32
Consejo Administración Quepos (coordinadores)	30
Contraloría Servicios y Presidencia	20
CURSO: Procedimiento Disciplinario	52
Dirección Ejecutiva	5
Dirección Jurídica	10
Financiero Contable	9
Gestión Humana	14
Inspección Judicial	27
Justicia Restaurativa	35
Letrados Salas de la Corte	31
Planificación	80
Proveeduría	11
Registro Judicial	1
SALA PRIMERA	7
Seguridad	3
Servicios Generales	7
UISA - GESTION HUMANA	13
<b>Total general</b>	<b>423</b>

## Unidades de capacitación

Conforme al artículo 43 de la regulación, las unidades de capacitación tienen un importante papel en el desarrollo de mecanismos y programas de sensibilización e inducción en esta materia.

En el siguiente gráfico se muestra la cantidad de personal judicial capacitado por las unidades de capacitación en sus diferentes ámbitos de acción.

### Cantidad de personal capacitado sobre el Reglamento de Conflicto de Interés, según unidad de capacitación. Año 2020



Como se observa en total se ha logrado la capacitación de 2.908 servidores y servidoras judiciales para este año 2020. De ese total sobresale la importante labor realizada por el Organismo de Investigación Judicial con 1.532 funcionarios, que representa un 52% del total, logrando abarcar todas las oficinas que la conforman. La Escuela Judicial con su equipo de trabajo tuvo una cobertura de 395 personas funcionarias judiciales. La Oficina de Cumplimiento destinó un recurso profesional a cargo de impartir los talleres virtuales, logrando la capacitación de 423 personas funcionarias.

### Proyecto Estratégico:

### Reducción de las brechas de riesgo, prevención y control de la corrupción.

La Oficina de Cumplimiento a partir de setiembre de 2019 inició la ejecución, con base en la Metodología Institucional para la Administración de Proyectos en el

Poder Judicial aprobada por Corte Plena, el proyecto estratégico *“Reducción de las brechas de riesgo, prevención y control de la corrupción”*.

Con la ejecución de este proyecto se asume el compromiso institucional por mandato constitucional y la Planificación Estratégica Institucional, aprobado en sesión N°09-19, del 4 de marzo del 2019, artículo XX 2019 por Corte Plena, de las recomendaciones y plan de acción del diagnóstico *“Brechas de Riesgo y buenas prácticas en torno a prevención y control de la Corrupción, del fraude y las faltas a la ética probidad dentro del Poder Judicial”*.

El período de ejecución definido para este proyecto inició en setiembre 2019 y finaliza en diciembre 2022. Al 31 de octubre del 2020, el proyecto registra un avance del **54%**, de conformidad con la Plataforma Project Online

Bajo la metodología de administración de proyectos se realiza el entregable de los siguientes productos:



A continuación, el proceso de articulación realizado para el desarrollo colaborativo de los proyectos de la Oficina de Cumplimiento.



## Articulación para la ejecución de proyectos: Personas participantes

PROYECTO	PARTICIPANTE	OFICINA
<b>Propuesta Metodología Riesgo de Corrupción</b>	Nacira Valverde Bermudez	Dirección de Planificación
	Allan Pow Hing Cordero	Dirección de Planificación
	Jhonnatan Carvajal Carvajal	Auditoría
	Robert García González	Auditoría
	Milagro Fonseca Hernández	Auditoría
	Indira Alfaro Castillo	Oficina de Control Interno
	Hermes Zamora Atencio	Oficina de Control Interno
	Gustavo Solano Rivera	Contraloría de Servicios
	Jasón Alfaro Carballo	Inspección Judicial
	Rafael León Hernández	Secretaría Técnica Ética Valores
	Alexander Valverde Peña	FAPTA
	<b>Curso Virtual, Conflicto de Interés</b>	Cheryl Bolaños Madrigal
Pablo Alvarez Arias		Unidad Capacitación, Gestión Humana
Karla Alpizar Salazar		Unidad Capacitación, Gestión Humana
Jeanneth Durán Alemán		Unidad Capacitación, Gestión Humana
Yamileth Jiménez Luna		Unidad Capacitación, Gestión Humana
Richard Rodríguez Cambrero		Defensor (a)
José Luis Soto Richmond		Jefe Area administrativa
Gustavo Gómez		Area disciplinaria
Yendry Portuguez Pizarro		Area supervisión
Miguel Zamora Acevedo		Area de Capacitación

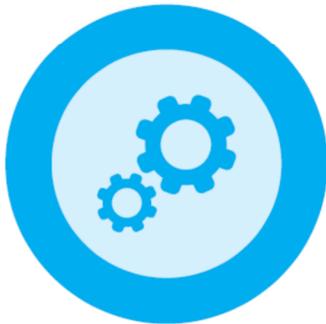
	Glen Calvo Céspedes	Fiscal (a)
	Mauricio Solano Castro	Jefe Unidad Adm. MP
	Luis Humberto Villalobos Oviedo	Unidad de capacitación y Supervisión
	José Marcos Campos Valverde	Inspección Fiscal
	Milena González Guerrero	Investigador
	Gustavo Tenorio Vega	Unidad de supervisores
	Alberto Sotela Rodas	Asuntos internos
	Kembly Jiménez Castro	Unidad Administrativa OIJ
	Esteban Villalobos Rodríguez	Delegación OIJ
	Juan Gabriel Soto Herrera	Dirección OIJ
	Miguel Ovares Chavarría	Dirección Ejecutiva
	Yurli Argüello Araya	Proveeduría
	Jason Alfaro Carballo	Inspección Judicial
	Jenny Cheung Chan	Auditoría
	Esteban Solano Alvarado	Administrador Regional
	Dr. Pablo Navarro Villalobos	Dpto Medicina Legal
	Dr. Carlos Paniagua Barrantes	Medicina del Trabajo
	Dr. Pablo Navarro Villalobos	Consejo Médico Forense
	Marlon Quesada Brenes	Ciencias Forenses
	David Zeledón González	Dirección Jurídica
	Indira Jiménez Gonzáles	Secret. Gral de la Corte
	Luis Chaverri Pérez	Conse Superior, Asesor
	Alex Guevara Meza Emilia Granados	Gestión Humana
	<b>Herramienta Simulador Conflicto de Interés</b>	Cheryl Bolaños Madrigal
Pablo Alvarez Arias		Unidad Capacitación, Gestión Humana
Yamileth Jiménez Luna		Unidad Capacitación, Gestión Humana
Jorge Brenes Arguedas		Dirección Tecnología de la Información
Luis Quesada Méndez		Dirección Tecnología de la Información
Meizel Mora Rojas		Dirección Tecnología de la Información
Indira Calvo Gould		Dirección Tecnología de la Información
Kattia Morales Navarro		Dirección Tecnología de la Información

<b>Indice de Transparencia del Sector Público</b>	Everth Díaz Oviedo	Dirección Tecnología de la Información
	Luis Quesada Méndez	Dirección Tecnología de la Información
	Meizel Mora Rojas	Dirección Tecnología de la Información
	Indira Calvo Gould	Dirección Tecnología de la Información
	Kattia Morales Navarro	Dirección Tecnología de la Información
	Allan Pow Hing Cordero	Dirección de Planificación
	Ingrid Bermudez Vindas	CONAMAJ
	Daniela Guevara Walker	CONAMAJ
	Roger Mata Brenes	Despacho de la Presidencia
	Indira Jiménez González	Secretaría General de la Corte
	Erick Alfaro Romero	Contraloría de Servicios
	Olga Guerrero Córdoba	Dirección Gestión Humana
	José Luis Soto Richmond	Departamento de Proveeduría
	José Rubén Dimas Portillo	Departamento de Artes Gráficas
	Wilbert Kidd Alvarado	Dirección Ejecutiva
<b>Manual Declaración Jurada de Bienes</b>	Roxana Arrieta Meléndez	Dirección Gestión Humana
	Olga Guerrero Córdoba	Dirección Gestión Humana
	Arelys Jiménez Castro	Dirección Gestión Humana
<b>Seguridad de Expedientes</b>	Kattia Morales Navarro	Directora Tecnología de la Información
	Vivian Rímola Soto	Dirección de Tecnología de la Información
	Uriel García Regalado	Dirección de Tecnología de la Información
	Michael Jiménez Ureña	Dirección de Tecnología de la Información
	Laura Quirós Quirós	Dirección de Tecnología de la Información
	Ronny Chaves Alvarez	Dirección de Tecnología de la Información
	Yesenia Zamora Badilla	Dirección de Tecnología de la Información
	Luis Fernando Gómez Abarca	Dirección de Tecnología de la Información
	Emilia Navas Aparicio	Fiscalía General
	Karen Guzmán Carvajal	Fiscalía General
	Carlos Meléndez Sequeira	Fiscal Adjunto FAPTA

	Criss González Ugalde	Fiscal Adjunta Delitos Económicos
	Marjorie Valenciano Arias	Juzgado Penal de Hacienda
	Hugo Portter Aguilar	Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial
	Nannethe Madrigal Hernández	Sala Tercera
	Sara Arce Moya	Oficina de Atención y Protección a la Víctima
<b>Política Anticorrupción</b>	Luis Guillermo Rivas	Sala Primera
	Roman Solis Zelaya	Sala Primera
	Roció Rojas Morales	Sala Primera
	William Molinari Vílchez	Sala Primera
	Damaris Vargas Vásquez	Sala Primera
	Orlando Aguirre Gómez	Sala Segunda
	Julia Varela Araya	Sala Segunda
	Luis Porfirio Sánchez Rodríguez	Sala Segunda
	Jorge Enrique Olaso Álvarez.	Sala Segunda
	Roxana Chacón Artavia	Sala Segunda
	Patricia Solano Castro	Sala Tercera
	Sandra Zúñiga Morales	Sala Tercera
	Gerardo Rubén Alfaro Vargas	Sala Tercera
	Álvaro Burgos Mata	Sala Tercera
	Jesús Ramírez Quirós	Sala Tercera
	Fernando Castillo Viquez	Constitucional
	Paul Rueda Leal	Constitucional
	Luis Fdo. Salazar Alvarado	Constitucional
	Jorge Araya García	Constitucional
	Anamari Garro Vargas	Constitucional
	Nancy Hernández López	Constitucional
	Fernando Cruz Castro	Presidencia de la corte
	Gary Amador Badilla	Consejo Superior
	Sara Castillo Vargas	Consejo Superior
	Sandra Pizarro Gutiérrez	Consejo Superior
	Carlos Montero Zuñiga	Consejo Superior

	Emilia Navas Aparicio	Fiscalía Genral
	Walter Espinoza Espinoza	Organismo de Investigación Judicial
	Hugo Alfaro Hernández	Oficina de Control Interno
	Siria Carmona Castro	Inspección Judicial
<b>Campañas de Conflicto de interés</b>	Hugo Vegas Castro	Departamento de Prensa y Comunicación
	Sandra Castro Mora	Departamento de Prensa y Comunicación
	Ana Lucía Vásques Rivera	Departamento de Prensa y Comunicación
	Stephanie Phillipis Asch	Departamento de Prensa y Comunicación
	Martín Hernández Serrano	Dirección de Tecnología de la Información
	Michael Monestel Arias	Dirección de Tecnología de la Información
	Kattia Morales Navarro	Dirección de Tecnología de la Información

## Rendimiento 2020 Infografía



### PROYECTO ESTRATÉGICO:

Reducción de las brechas de riesgo, prevención y control de la corrupción.

Al 31 de octubre del 2020, el proyecto registra un avance del

**54%**