

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 12-2019**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las diez horas del trece de agosto del dos mil diecinueve, con asistencia del Mag. Román Solís Zelaya quien preside, Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez, Dr. José Rodolfo León Díaz, Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y la MBA. Roxana Arrieta Directora a.i. de Gestión Humana.*

### **ARTÍCULO I**

*La Sección de Reclutamiento y Selección de personal presenta el oficio PJ-DGH-RS-0561-2019 con el recurso de reconsideración Karen Leiva Chavarría, el cual indica:*

“Con el propósito de que sea conocido por los integrantes del Consejo de Personal, se remite el presente informe.

La licenciada Karen Leiva Chavarria participante del concurso CN 0001-2019 para el cargo de Jefe de Cooperación y Relaciones internacionales, solicita “se traslade a las instancias superiores de la Dirección de Gestión Humana, la reconsideración de la situación con respecto a su participación en el Concurso para Jefe de Cooperación y Relaciones Internacionales, ya que por un error de la Sección de Reclutamiento y Sección en el análisis de documentos aportados sobre el nivel de inglés, le están impidiendo que pueda ser incorporada en la lista de las personas que cumplimos con los requisitos solicitados para el concurso N° 001-2019; lo que ha generado una afectación directa sobre mi persona”.

Al respecto nos permitimos indicar lo siguiente:

## I. ANTECEDENTE DEL CONCURSO

La Sección de Reclutamiento y Selección publicó el concurso N° 0001-2019 para nombrar en propiedad puestos varios profesionales y jefaturas, incluido el puesto de jefe (a) de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, dicho concurso mantuvo una vigencia del 13 al 24 de mayo del 2019.

Los requisitos de carácter obligatorio solicitados para participar en el puesto según lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente son:

- Licenciatura en Relaciones Internacionales, Ciencias Políticas o Derecho.
- Incorporación al Colegio Profesional en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales o al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica según corresponda.
- Dominio y habilidad en el idioma inglés, certificado por medio de la prueba TOEIC con un nivel de “Usuario Independiente B1” o certificado por otra prueba homóloga que evalúe los conocimientos en el idioma inglés.
- Requiere un mínimo de tres años de experiencia en labores relacionadas con el puesto.
- Requiere un mínimo de dos años de experiencia en supervisión de personal.
- Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.
- Conocimientos en la elaboración, preparación y presentación de proyectos de Cooperación.

Al cierre del concurso, se verificó que los participantes reunieran los requisitos para integrar nómina para nombramiento en propiedad, desestimando a aquellas personas que no cumplían a cabalidad.

## II. SOBRE LA PRUEBA TOEIC

Para este caso en particular, antes de entrar al fondo de la solicitud, es importante aclarar lo relacionado a la prueba TOEIC Listening and Reading, siendo el requisito que se apela por parte de la señora Leiva.

Por lo tanto, se expone la información obtenida de la página web<sup>1</sup> del Centro Cultural Costarricense-Norteamericano, toda vez que es la única organización en el país que aplica la

---

<sup>1</sup> <https://www.centrocultural.cr/wordpress/toeic/>

prueba y además posee la representación de ETS empresa estadounidense autora y líder mundial en ese campo.

Dicha prueba es la más utilizada a nivel global para medir el dominio del inglés, desde un nivel básico hasta un nivel avanzado. Ésta evalúa la habilidad de la persona para escuchar y leer en inglés, mediante contextos variados de mundo real y se realiza de forma escrita.

Es ampliamente utilizada en ambientes profesionales, así como laborales, tiene una vigencia de 2 años y los resultados se miden en puntajes, el mínimo es 10 puntos y el máximo 990 puntos.

### III. CASO DE LA LICDA. KAREN LEIVA CHAVARRIA

La licenciada Leiva Chavarría, se inscribió en tiempo y forma en el concurso para el cargo que actualmente ocupa interinamente; a partir de la revisión de sus atestados, se determinó que a la fecha de cierre del concurso (24 de mayo del 2019), constaba en su expediente los requisitos legales así como de experiencia que establece el perfil, aunado, consta una prueba TOEIC con fecha del 11 de mayo del 2016, con una puntuación en los siguientes rubros:

Listening: <b>260</b>
Reading: <b>225</b>
Total: <b>485</b>

Ahora bien, a fin de evaluar el cumplimiento, en términos de la acreditación que solicita el requisito del nivel de inglés, la Sección de Reclutamiento y Selección contactó al Centro Cultural Costarricense-Norteamericano, para su asesoría.

La institución educativa, nos remitió dos cuadros para poder interpretar los puntajes de la prueba, mismos que se adjuntan en el presente informe, además, se brindó orientación en cuanto a la manera correcta de interpretar la banda en que se encuentra la persona, dependiendo del puntaje obtenido en la prueba.

Se nos indicó que el cuadro puede guiar en cuanto a las habilidades de forma individual con el resultado de cada componente de la prueba, a saber Listening y Reading y otra con el resultado del total de dichos componentes, es decir, la sumatoria de Listening más Reading, siendo de esta última manera, como se solicita el cumplimiento de requisito en el manual de puestos: *“Dominio y habilidad en el idioma inglés, certificado por medio de la prueba TOEIC con un nivel de **“Usuario Independiente B1”**.”*

En un análisis individual, según la tabla de calificaciones que nos brindó el Centro Cultural, denominada “**Can Do Table**” (Tabla de Niveles de Competencia), doña Karen ostenta para los rubros de Listening y Reading un nivel de Inglés de usuario A2, en cada uno, tal y como se expone a continuación, de acuerdo al extracto del documento:

**Listening:** puntos obtenidos 260 que según la tabla equivale a un **A2** en el marco europeo común.


**Reading:** puntos obtenidos 225 que según la tabla equivale a un **A2** en el marco europeo común.

	Marco Común Europeo	TOEIC Listening Score	TOEIC Reading Score	Descripciones de cada nivel, según el Marco Común Europeo.	Ejemplos de tareas que puede desempeñar una persona, según el nivel
<b>Usuario Básico</b>	A1	60-105	60-110	Puede comprender y utilizar expresiones familiares de uso diario, relacionadas con la satisfacción de necesidades concretas. Se puede presentar a sí mismo y otras personas. Puede preguntar y responder preguntas como donde vive, persona que conoce y cosas que tiene. Puede interactuar de manera sencilla, requiere prepararse y el interlocutor debe hablar despacio y claramente.	Leer menús sencillos. Leer horarios de buses, trenes y señales de tránsito. Escribir palabras memorizadas. Saludar con lenguaje sencillo.
	A2	110-270	115-270	Entiende oraciones y expresiones usadas frecuentemente que están relacionadas con áreas de relevancia inmediata (información personal y familiar muy básica, compras, trabajo). Puede comunicarse en situaciones sencillas que requieran un intercambio de información familiar o rutinaria. Puede describir en términos sencillos aspectos de su vida, el ambiente inmediato y asuntos de necesidad inmediata.	Escribir notas cortas, listas y direcciones con dificultad. Entiende instrucciones sencillas. Leer correspondencia de negocios sencilla y estandarizada. Puede tomar mensajes telefónicos sencillos. Ordenar comida.
<b>Usuario Independiente</b>	B1	275-395	275-380	Puede comprender los puntos principales de temas que le son familiares, como los relacionados con el trabajo, el estudio, tiempo libre, etc. Maneja la mayoría de las situaciones que se pueden presentar al viajar a un país donde el inglés es el idioma oficial. Produce textos sencillos en temas que le son afines. Describe experiencias, eventos, sueños, esperanza y ambiciones y puede dar breves razones y explicaciones a opiniones o planes.	Entiende explicaciones de problemas laborales. Realiza presentaciones cortas previamente ensayadas. Entiende manuales técnicos. Escribir con alguna dificultad cartas, reportes formales cortos, minutas, solicitudes de empleo, e-mails.
	B2	400-485	385-450	Comprende las ideas principales de textos complejos, ya sea en temas concretos o abstractos, incluidas discusiones en su área de especialización. Puede interactuar con cierto grado de fluidez y espontaneidad que produce interacción regular con nativos del idioma, con amplias posibilidades de no requerir aclaraciones o la participación de un tercero. Puede producir textos claros y detallados en un amplio rango de tópicos, explicar su punto de vista, expresando las ventajas y desventajas de varias opiniones.	Conducir una entrevista de trabajo en su área profesional. Dar instrucciones en situaciones conocidas. Leer variedad de documentación, usando poco o nada el diccionario. Escribir con cierta facilidad cartas de queja, reportes, cartas, e-mails formales.
<b>Usuario Competente</b>	C1	490-495	455-495	Entiende un rango amplio de textos demandantes, largos y reconoce significados implícitos. Puede expresarse con fluidez y espontaneidad sin buscar de manera obvia expresiones. Usa el lenguaje de manera flexible y efectiva en situaciones académicas, sociales y profesionales. Produce textos claros, bien estructurados, detallados en temas complejos, demostrando control de patrones de organización, conexión y cohesión de ideas.	Conducir reuniones con hablantes nativos del inglés. Escribir efectivamente formal e informalmente, reportes complejos. Leer manuales adecuadamente en situaciones laborales y sociales.

Fuente: Centro Cultural Costarricense-Norteamericano

Asimismo, teniendo claro esta Sección que el requisito se basa en la nota integral de los puntajes para determinar el nivel de usuario y no en las competencias que la persona tiene

en cada área evaluada por la prueba, se revisa el puntaje total en la tabla denominada “Correlation Table” (tabla de Correlación), que se muestra seguidamente:



## Correlation Table

TOEIC® Listening and Reading Scores Descriptors  
and European CEFR levels

1  
Identify the TOTAL minimum score nearest the achieved score

2  
Convert the achieved score into the corresponding European CEFR level\*

3  
Find the general description related to the achieved score

TOTAL minimum TOEIC® scores (10 to 990 pts)	Europeans CEFR levels		CEFR General Description
945 pts	Proficient user - Effective Operational Proficiency	C1	Can understand a wide range of demanding, longer texts, and recognise implicit meaning. Can express him/herself fluently and spontaneously without much obvious searching for expressions. Can use language flexibly and effectively for social, academic and professional purposes. Can produce clear, well-structured, detailed text on complex subjects, showing controlled use of organisational patterns, connectors and cohesive devices.
785 pts	Independent user - Vantage	B2	Can understand the main ideas of complex text on both concrete and abstract topics, including technical discussions in his/her field of specialisation. Can interact with a degree of fluency and spontaneity that makes regular interaction with native speakers quite possible without strain for either party. Can produce clear, detailed text on a wide range of subjects and explain a viewpoint on a topical issue giving the advantages and disadvantages of various options.
550 pts	Independent user - Threshold	B1	Can understand the main points of clear standard input on familiar matters regularly encountered in work, school, leisure, etc. Can deal with most situations likely to arise whilst travelling in an area where the language is spoken. Can produce simple connected text on topics which are familiar or of personal interest. Can describe experiences and events, dreams, hopes and ambitions and briefly give reasons and explanations for opinions and plans.
225 pts	Basic user - Waystage	A2	Can understand sentences and frequently used expressions related to areas of most immediate relevance (e.g. very basic personal and family information, shopping, local geography, employment). Can communicate in simple and routine tasks requiring a simple and direct exchange of information on familiar and routine matters. Can describe in simple terms aspects of his/her background, immediate environment and matters in areas of immediate need.
120 pts	Basic user - Breakthrough	A1	Can understand and use familiar everyday expressions and very basic phrases aimed at the satisfaction of needs of a concrete type. Can introduce him/herself and others and can ask and answer questions about personal details such as where he/she lives, people he/she knows and things he/she has. Can interact in a simple way provided the other person talks slowly and clearly and is prepared to help.

\*Total minimum score frequently required by higher education and companies

Fuente: Centro Cultural Costarricense-Norteamericano

El total de los dos componentes de la prueba de doña Karen corresponden a **485 puntos**.

De la interpretación de la tabla, se tiene que la descripción del puntaje total de la prueba presentada por la señora Leiva, equivale al nivel A2 **Basic User**, toda vez que, para ostentar un nivel B1 **Independent User** debía tener **como mínimo** un puntaje de **550** en la suma de los rubros de Listening y Reading.

En razón del análisis anterior, el 17 de junio de 2019 se le remitió un correo electrónico a la servidora, haciendo de su conocimiento la falta del requisito, para lo cual se le brindó un plazo de 3 días hábiles, y de esta manera aportara cualquier otro documento acreditando un nivel de inglés B1. Es importante aclarar que dicho documento debía ser con fecha máxima de expedición igual al cierre del concurso, ello según las especificaciones del cartel.

En correo electrónico del 20 de junio del año en curso, la señora Karen Leiva indica que mediante nota RS-0714-16 suscrita por la señora Dayana Novoa Muñoz, exjefa de la Sección

de Reclutamiento y Selección, se le indica que el puntaje obtenido en la prueba TOEIC del 2016 según el marco común europeo equivale a un nivel de inglés **A2+B1**, que por lo tanto no se le debería desestimar del concurso 0001-2019.

En vista de todo lo anterior expuesto, la Sección de Reclutamiento y Selección avala el caso por la inducción a error del oficio anterior, sin más por el momento.

#### Anexos

  
Nota  
reconsideración.doc

  
RE\_ RE\_ Solicitud de requisitos Karen Leiva Chavarría 1.msg

  
Re\_ RE\_ Solicitud de requisitos Karen Leiva Chavarría 2.msg

***Se acordó:** Después de analizado ampliamente el informe presentado por la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, y considerando que existe una valoración de que la señora Leiva Chavarría fue inducida a error, por cuanto no pudo proporcionar oportunamente su condición sino hasta después del proceso, **se acordó:** aprobar en todos sus extremos el informe PJ-DGH-RS-0561-19 e incluir por las particularidades del caso, a la interesada en el concurso CN-0001-2019 para el cargo de Jefe de Cooperación y Relaciones Internacionales.*

### **ARTÍCULO II**

*La Sección de Reclutamiento y Selección de personal presenta el oficio PJ-DGH-RS-0513-19 tema Exigencia del título de bachillerato como parte de los requisitos académicos, el cual indica:*

**“Asunto:** Exigencia del título de bachillerato como parte de los requisitos académicos

Estimados(as) señores(as)

Es de interés de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana presentar el siguiente informe ante los estimables miembros del Consejo, el cual contiene una propuesta en aras de mejorar los procesos selectivos, dadas las razones que se expondrán.

Actualmente no todos los perfiles competenciales o descripciones de clases que dispone nuestro Manual de Puestos, indican puntualmente que el requisito básico a nivel académico es el título de **bachiller en educación media**, que obligatoriamente debe ser presentado por las personas oferentes para efectos de nombramiento o para participación en los distintos procesos selectivos; exceptuando de tal exigencia, pocos puestos operativos que únicamente requieren la conclusión del I y II Ciclo de la Enseñanza General Básica (primaria).

Con este panorama y en virtud de que tal omisión genera en algunas ocasiones cierta problemática, esta Sección solicitó a la Sección de Análisis de Puestos (mediante oficio RS-111-19 del 19 de febrero del presente año) lo transcrito a continuación:

*“... Como es de su conocimiento, para todas las actuaciones que se llevan a cabo en esta oficina -relacionadas con diversos procesos de reclutamiento y selección de personal- nuestro marco de acción está alineado con el principio de legalidad, en este caso específicamente se extrae el artículo 18 del Estatuto de Servicio Judicial, que en lo que interesa indica:*

*Para ingresar al Servicio Judicial se requiere:*

- a) Ser mayor de edad.*
- b) Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que comprobará el Departamento de Personal.*
- c) **Llenar los requisitos que establezca el Manual de Clasificación, para la clase de puesto de que se trate. [...]***
- d) **Demstrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal. [...]***

*(Énfasis agregado)*

*Como parte de esas actividades, en los procedimientos de concursos se realiza una verificación de la formación académica, experiencia y otros requerimientos legales que se establecen desde el perfil de cada clase de*

*puesto, para garantizar el cumplimiento del principio de idoneidad.*

*Es así que dentro de las revisiones ordinarias al Manual de Perfiles Competenciales, se determinó que **existen una serie de clases de puestos que no señalan entre sus requisitos académicos el “Bachiller en Educación Media”**; algunos de ellos son los Técnicos Administrativos 1, 2 y 3, Técnico Jurídico, Secretaria 1, Secretaria 2 y Secretaria Ejecutiva.*

*En algunos de esos casos, el requisito académico es superior o complementario al bachiller en educación media; un ejemplo de ello es el Técnico Jurídico, dado que para esta clase se requiere haber aprobado el tercer año en la carrera de derecho, sin embargo, el requisito de “Bachiller en Educación Media” no está expresamente señalado en el perfil, lo que para nuestros efectos constituye un riesgo, toda vez que aunque se presume su obligatoriedad, ésta debería ser clara y puntual a fin de evitar erróneas interpretaciones por parte de la persona oferente.*

*Asimismo, surge una inquietud aún mayor con las clases de puesto de Secretaria, dado que el requisito académico establecido es únicamente “Técnico Medio en Secretariado o Título en Secretariado”. Es importante tener claro, que es posible obtener un Técnico Medio en Secretariado, o un Título en Secretariado, sin poseer el Bachiller en Educación Media. Un ejemplo son los estudiantes de colegios técnicos o vocacionales, donde pueden acceder a un técnico medio pese a no aprobar las pruebas de bachillerato; igualmente existen instituciones parauniversitarias que no solicitan el bachiller en educación media como requisito para matricular un técnico o curso en secretariado.*

*Como anteriormente se mencionó, en acatamiento al principio de legalidad, esta oficina no tiene competencia para solicitar de manera obligatoria un requisito adicional a los señalados puntualmente en el Manual (distinto a los estudios de atinencias o equivalencias académicas). Este principio fue reiterado el año anterior por el Consejo Superior 2 que para un caso relacionado con otra clase de puesto señaló:*

*“...3.) Deberá la Dirección de Gestión Humana realizar el concurso de los puestos [...] por cuanto este Órgano no ha autorizado cambios en los requisitos, en el entendido de que los concursos no pueden ser*

---

<sup>2</sup> Sesión N° 99-18 del 13 de noviembre del 2018, artículo LV



*personalizados para servidores u oficinas, por cuanto los requisitos deben de estar para los intereses de la institución. 4.) Recordarle a la Dirección de Gestión Humana que solo este Consejo Superior tiene la competencia para modificar requisitos de los puestos...”*

*Adicionalmente, en la valoración y análisis de ese caso, el Consejo manifestó lo siguiente: “...Es menester recordar a la Dirección de Gestión Humana que los requisitos establecidos para cualquier tipo de puesto únicamente pueden ser modificados por este Consejo Superior, ya que responden a necesidades determinadas de la institución ...”. Si bien en ese caso en particular el órgano superior aplicó una interpretación distinta al procedimiento ejecutado por esta oficina, lo cierto del caso es que se confirma que el solicitar un documento como requisito que no esté claramente delimitado en el Manual (Descriptivo o de Perfiles Competenciales), aun y cuando se presume su obligatoriedad, podría reñir con nuestras competencias e interferir con el flujo ordinario de nuestros procesos.*

*Por lo anterior, surge la preocupación respecto al motivo que origina haber suprimido este requisito básico de los de distintos perfiles competenciales y la posibilidad de corregir esta situación con la incorporación de ese requisito legal.*

*De ahí que resulta necesario expresar la necesidad que tiene la Sección de Reclutamiento y Selección de tener en cada perfil competencial un sustento legal que permita la exigencia clara y precisa del título de Bachiller en Educación Media, pues además es un documento imprescindible para que la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) y la Unidad de Investigación y Antecedentes del O.I.J. (para puestos policiales), realicen una verificación de la autenticidad de estos documentos.*

*Se debe tener en cuenta que según información de la prensa de hace pocos años, el Ministerio de Educación Pública detectó 169 casos de falsos graduados (en un plazo de 8 meses); y de esta realidad no está exenta el Poder Judicial, donde la UISA ha detectado varios títulos falsos presentados por personas oferentes y personas de primer ingreso, realizando el debido traslado a la Fiscalía y la Inspección Judicial.*

*No está de más indicar que con respecto a esta exigencia, el Consejo Superior en sesión N° 62-98 celebrada el 13 de agosto de 1998, artículo XLII, acordó que:*

*“...a partir del 1° de octubre de 1998, el Departamento de Personal no dará trámite a nombramientos o ascensos interinos de aquellas personas que no cuenten con el requisito de bachillerato.” (Circular N° 74-98)*

*El tema también fue considerado en anteriores Planes de Vacaciones y Sustituciones, donde por ejemplo en el correspondiente al período 2011-2012 se extrae el siguiente apartado:*

*“12.5. En puestos vacantes, podrá nombrarse por un período de hasta tres meses. Para tales efectos, el requisito de Bachiller de Educación Media no podrá obviarse para ningún caso...”*

*En virtud de lo antes expuesto, respetuosamente se solicita valorar la posibilidad de que **se incorpore la obligatoriedad de aportar el título de “bachiller en educación media”** en todas aquellas clases donde no se indica expresamente (con excepción de los puestos operativos que únicamente requieren la conclusión del I y II Ciclo de la Enseñanza General Básica), incluyendo puestos de nivel profesional, donde también aplica la revisión de la autenticidad de ese requerimiento. Caso contrario, esta Sección no tendría la potestad de incluir en los carteles de los diferentes concursos o convocatorias la exigencia de este requisito académico, generando así la posibilidad de ingreso a la institución a personas que no cumplen con el grado académico mencionado...”*

En respuesta a esta solicitud, la Sección de Análisis de Puestos mediante oficio PJ-DGH-SAP-240-2019 de fecha 15 de mayo de 2019, manifestó lo siguiente:

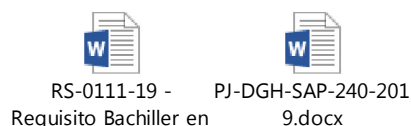
*“...conforme a lo solicitado, nuestra Sección irá actualizando las clases del “Manual Descriptivo de Clases de Puestos”, con el requisito de “Bachiller en Educación Media”.*

De lo anterior, se interpreta que la inclusión del bachillerato en educación media para las clases que actualmente no lo registran tanto en el Manual Descriptivo de Puestos como en el Manual de Perfiles Competenciales (con excepción de las que requieren un requisito académico menor), se realizará paulatinamente, ya sea conforme se solicite la actualización de un perfil o cuando se cree alguno nuevo, lo que vendría a dificultar la posibilidad de exigir este requisito en los carteles de concurso, convocatoria o aviso que actualmente publica esta oficina, toda vez que el tiempo para finalizar la actualización por parte de la Sección de Análisis de Puestos es indefinido.

Asimismo, es conveniente indicar que esta Sección se encuentra abocada al llenado de aproximadamente 1467 vacantes, pertenecientes a 103 categorías todas del extracto técnico, operativo y asistencial, de modo que el requisito académico obligatorio para la mayoría de las clases de puesto es el Bachiller en Educación Media.

De ahí que con base en lo expuesto se solicita respetuosamente al órgano superior, autorizar a la Sección de Reclutamiento y Selección para que se incorpore la exigencia del título de bachillerato en los carteles de nuestros procesos selectivos cuando el puesto lo requiera y no esté expresamente establecido en el perfil competencial o en la descripción de la clase.”

Anexo



“

*Después de un amplio análisis del tema expuesto, **se acordó:** autorizar a la Sección de Reclutamiento y Selección para que se incorpore la exigencia del título de bachillerato o certificación de este, en los carteles de los procesos selectivos cuando el puesto lo requiera y no esté expresamente establecido en el perfil competencial o en la descripción de la clase. Deberá indicarse lo enunciado por el Consejo Superior en la circular N° 74-98, referente a que el “Departamento de Personal no dará trámite a nombramientos o ascensos interinos de aquellas personas que no cuenten con el requisito del bachillerato.*

### **ARTÍCULO III**

*La Sección de Reclutamiento y Selección de personal presenta el oficio PJ-DGH-RS-0507-2019, gestión presentada por el señor José Alberto Sánchez Orozco, el cual indica:*

“En respuesta a la gestión presentada por el señor José Alberto Sánchez Orozco, Auxiliar de Seguridad del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, en el que solicita la intervención del Consejo de Personal, para mantener la elegibilidad en el cargo de Supervisor de Seguridad por haber participado en los concursos CN-02-2014 y CN-018-2015 para esa clase de puesto, esta Sección hace las siguientes manifestaciones:

**I. Antecedentes:**

- El señor Sánchez Orozco participó en el concurso CN-002-2014 para el puesto de Supervisor de Seguridad, en el que se pretendía llenar en propiedad cinco puestos en esa clase, ahora bien, el proceso selectivo atendido en ese momento señalaba:
  - ⇒ Inscribirse en el concurso en el tiempo establecido.
  - ⇒ Revisión del cumplimiento de los requisitos académicos, de experiencia y legales establecidos en el manual de puestos institucional.
  - ⇒ Las personas que cumplen a cabalidad con los requisitos, se les convocó a pruebas psicolaborales.
  - ⇒ Las personas con un resultado positivo es las pruebas psicolaborales, aplica una entrevista psicolaboral.
  - ⇒ En ese momento las personas con resultado positivo integraron la nómina respectiva, la cual se remitió a la jefatura correspondiente quien según el artículo 28° del Estatuto de Servicio Judicial, sugiere la persona que considere más indicada para ocupar el puesto.
  - ⇒ A la(s) persona(s) designada(s) se le realiza una investigación sociolaboral y de antecedentes.
- Cabe indicar que, tal como se evidencia en el proceso anterior, el Subproceso de Reclutamiento y Selección, verifica y corrobora que las personas participantes en los concursos bajo la modalidad de atestados, cumplan a cabalidad todos y cada uno de los requisitos exigidos, de manera que la nómina remitida a la oficina cuente con aquellos oferentes que se encuentran elegibles en igualdad de condiciones, sin embargo, el nombramiento por atestados significa que no se realiza un proceso de reclutamiento completo de previo, sino que el proceso es completado solo a la persona que la Jefatura propone para ocupar el puesto en propiedad.
- Asimismo, el señor Sánchez Orozco obtuvo un resultado no aprobado en la entrevista psicolaboral individual, el resultado fue comunicado mediante oficio RS-3779-14 con fecha 19 de noviembre de 2014, por lo que solicita ante este Subproceso, un detalle de los resultados obtenidos y se brinda respuesta mediante oficio RS-0349-2015 de fecha 05 de febrero 2015.
- Posteriormente, el señor Sánchez Orozco solicitó ante el Consejo de Personal se le practicara una nueva evaluación con un profesional distinto, petición aprobada por dicho Órgano en sesión 11-2015 celebrada el 18 de junio de 2015, artículo XI, el resultado de esa segunda evaluación obtuvo un resultado positivo.

- El máster Ronald Vargas Bolaños, Administrador Regional de la Ciudad Judicial, solicita mediante correo electrónico de fecha 23 de junio del 2015, publicar nuevamente el puesto 350075 de Supervisor de Seguridad, argumentando que algunos de los participantes no tienen interés en el puesto o bien no los considera adecuados para ocupar el cargo, por lo que se anuló el puesto 350075 de Supervisor de Seguridad perteneciente a la Administración Regional de San Joaquín de Flores del Concurso N° 002-2014 mediante Resolución Administrativa RJP-030-2015.
- Debido a lo anterior, el Subproceso de Reclutamiento y Selección debía retomar cuando se estimara conveniente la publicación un nuevo concurso para los puestos vacantes de Supervisor de Seguridad incluyendo el puesto 350075, por lo que esa situación es puesta en conocimiento del Consejo Superior, el cual en sesión 79-15 de fecha 03 de setiembre de 2015, artículo LXXII, indicó ***“el señor José Alberto podrá inscribirse a efecto de considerar su participación en igualdad de condiciones que el resto de participantes, con la salvedad que ya no deberá realizar el proceso selectivo, por haber superado la evaluación positivamente”***. (El resaltado no pertenece al original).
- Ante lo cual, el Subproceso de Reclutamiento y Selección realizó la publicación del concurso CN-18-2015, mismo en el que se aplicó las condiciones aprobadas por el Consejo Superior en sesión 79-15 de fecha 03 de setiembre 2015, no aplicando para ese concurso al señor José Alberto Sánchez Orozco las pruebas psicolaborales, por lo que dichas pruebas no son actualizadas en esa oportunidad.
- Es importante resaltar que, la participación del señor Sánchez Orozco en las dos ocasiones obedeció a concursos, **siendo evaluado parcialmente únicamente en la primera ocasión, tal y como corresponde a ese tipo de proceso.**
- La selección para el nombramiento en propiedad por parte de la Jefatura no consideró al señor Sánchez Orozco, **por lo que la participación del señor Sánchez Orozco en dichos concursos concluyó en esa etapa del proceso**, es decir, se nombró a otra persona en el puesto 350075.

## II. Convocatoria CV-0006-2019 para el cargo de Supervisor de Seguridad

- **En el presente año se realizó la convocatoria CV-0006-2019 para el puesto de Supervisor de Seguridad**, en el que por medio de una convocatoria interna se pretendió conformar un registro de personas postulantes / elegibles para realizar nombramientos interinos y en sustitución cuando sea requerido por la Institución, lo anterior, ya que a la fecha no se cuenta con ninguna plaza vacante para ocupar en propiedad, **en la cual el señor Sánchez Orozco se inscribió en el tiempo establecido.**
- El señor Sánchez Orozco mantuvo activa **su participación en el proceso selectivo para la convocatoria CV-0006-2019 superando satisfactoriamente** las fases de revisión de requisitos, pruebas psicolaborales y entrevista psicolaboral individual.
- Actualmente solo está pendiente la investigación sociolaboral y de antecedentes por parte de la UISA para otorgar la condición de elegibilidad en la clase de puesto de Supervisor de Seguridad al señor Sánchez Orozco.

### III. Información Relevante para el caso:

- El Consejo Superior en sesión 1-2018 del 09 de enero del 2018, artículo XIX aprobó el Perfil Competencial para el cargo de Supervisor de Seguridad, con ello se aplican pruebas diseñadas para evaluar competencias y habilidades concretas que se requieren en un puesto de trabajo. Con instrumentos y herramientas que poseen un valor de diagnóstico y predicción de comportamientos y conductas del desempeño a futuro. Considerando las diferencias individuales y analizan cómo y cuánto varía la aptitud del individuo con relación a la población en general.
- Asimismo, es importante mencionar el criterio vertido por la Dirección Jurídica de este Poder mediante el informe DJ-2072-2018 de fecha 15 de junio de 2018 que literalmente indica:

*“...la participación de las personas tiene la aceptación tácita de los factores a evaluar y la distribución con base en los porcentajes respectivos y frente a los mismos, **las personas despliegan situaciones jurídicas subjetivas en donde ejercer un interés legítimo a ser electas por medio de su participación en el correspondiente concurso. No obstante, es evidente que dicha participación no entraña la creación de derecho subjetivo ni a ser electas, ni que se le mantenga las mismas condiciones en futuros concursos.**”* (el resaltado no corresponde al original)

*...“**Debe entenderse que el concurso es un procedimiento administrativo tendiente a la emisión de un acto administrativo final, generador de efectos jurídicos y las conductas tanto de los participantes, como de la administración se orientan a la adopción de dicha decisión final, por lo que no sería dable extender cualquier efecto a otro concurso, en tanto que significa un procedimiento diferente, tanto material, como temporalmente.**”* (el resaltado no corresponde al original)

- De igual manera, sobre las pruebas de idoneidad y concursos para ocupar cargos públicos, la Sala Constitucional en sentencia No. 2009- 006455 de las 12:19 hrs. del 24 de abril de 2009, reiterado en sentencia No. 2016-000857 de las 09:05 hrs. del 22 de enero de 2016, entre otras, dispuso lo siguiente:

*“...**El derecho a ocupar un cargo público no se adquiere con el simple transcurso del tiempo o por haber ocupado otros similares por cierto período, sino por tener la idoneidad comprobada para desempeñarlo conforme a lo dispuesto por el artículo 192 constitucional. A lo más que tiene derecho el servidor — en esas condiciones— es a que se le tome en cuenta para participar, con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, en los concursos convocados para llenar la plaza que le interesa, claro está, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para ello y cuente con la condición de ser elegible.**”* (el resaltado no corresponde al original)

- De igual forma, en sentencia No. 2017-00270 de las 9:15 horas del 13 de enero de 2017, agregó lo siguiente:

*“En este sentido, se hace hincapié de que la convocatoria de pruebas o exámenes con cierta periodicidad no solo permite garantizar la idoneidad, sino el acceso equitativo de los puestos. Se debe destacar **asimismo que la renovación periódica de los registros de elegibles***

***sirve también a la escogencia de candidatos más idóneos, esto en beneficio de la Administración Pública...***” (El resaltado no pertenece al original).

- Es por estas razones, para el primer semestre del 2019 se realiza por parte de este Subproceso una convocatoria para conformar un banco de postulantes / elegibles para el cargo de Supervisor de Seguridad, tomando en consideración que al contar con un perfil competencial aprobado por el Consejo Superior y si bien es cierto no se cuentan con plazas vacantes, es importante **contar con personas con idoneidad comprobada** de conformidad con la norma que rige esta materia.
- Por ello, en el cartel CV-0006-2019 se establecen tanto los requisitos esenciales para el puesto, como las fases selectivas que se aplicarían, **mismas que son aplicadas por primera vez para esta clase de puesto contando con un perfil por competencias.**

#### **IV. Conclusiones:**

- De conformidad con las potestades conferidas por los artículos 8, inciso b); 18, incisos b) y d), y 23, del Estatuto de Servicio Judicial, le corresponde a la Dirección de Gestión Humana, entre otras funciones, evaluar a las personas candidatas a ocupar cargos en el Poder Judicial, mediante la comprobación de requisitos, aplicación de pruebas, exámenes y concursos que la ley disponga, o que determine la Dirección. Ello, como forma de acreditar la idoneidad para el ejercicio de cargos públicos, dispuesta tanto en la normativa institucional como en la Constitución Política.
- El cargo de Supervisor de Seguridad en la actualidad cuenta con un perfil por competencias aprobado por el Consejo Superior, por lo que es importante realizar un proceso selectivo tomando en consideración la realidad actual de los oferentes.
- El señor Sánchez Orozco, tuvo las mismas oportunidades de la población judicial para inscribirse y completar el proceso selectivo para la CV-0006-2019, ya que no es posible convalidar procesos de diferente índole, como son concursos con convocatorias, no solo porque no es posible garantizar que las aptitudes son las mismas a través del tiempo, sino porque los procesos selectivos presentan diferencias en el tipo de pruebas y evaluaciones, por lo que esta Dirección no puede dar por comprobada la idoneidad para el puesto, en razón de que no se le ha evaluado bajo las condiciones actuales del proceso selectivo.
- Cabe resaltar que, el señor Sánchez Orozco como parte del proceso selectivo actual correspondiente a la CV-0006-2019, mantiene activa su participación obteniendo un resultado positivo en las fases logrando así llegar a la última etapa del proceso, **estando a la espera del resultado de la investigación sociolaboral y de antecedentes** para determinar su idoneidad para el cargo de Supervisor de Seguridad.
- Es responsabilidad de la Dirección de Gestión Humana velar por la contratación del personal más calificado para ocupar las diferentes clases de puesto, más aún en los casos que corresponde a puestos de la Institución donde se requiera la portación y uso de armas de fuego y esto también ha sido ratificado por la Sala Constitucional mediante resolución N° 2013008330, de fecha veintiuno de junio de dos mil trece, que indicó:

*“III.- Sobre el caso concreto...*

*... el Poder Judicial esta en la obligación de realizar los procedimientos necesarios a fin de cumplir con el mandato constitucional contenido en el numeral 192 de la Carta Magna, a efecto de asegurarse que quienes desempeñen cargos públicos sean los más preparados y calificados, es decir: los más idóneos. Máxime en puestos como los de Investigador, dada su naturaleza delicada, por lo que ese proceso debe ser sumamente minucioso...”*

- Asimismo, la Dirección Jurídica del Poder Judicial mediante informe DJ-2072-2018 indicó que una persona participante en un concurso no posee un derecho subjetivo al mantenimiento de una nota en particular, en tanto que, al participar en un determinado concurso, entabla una relación jurídica en concreta al mismo y no puede interpretarse que se derive de la calificación obtenida, una situación subjetiva tal que implique su mantenimiento para concursos a futuro.
- Consecuentemente, cualquier acto administrativo que se haya emanado en un concurso específico en cuanto al reconocimiento de una nota de elegibilidad está circunscrito en cuanto a sus efectos al acto final del procedimiento concursal respectivo.
- Debe entenderse que el concurso es un procedimiento administrativo tendiente a la emisión de un acto administrativo final, generador de efectos jurídicos y las conductas tanto de los participantes, como de la administración se orientan a la adopción de dicha decisión final, por lo que no sería dable extender cualquier efecto a otro concurso, en tanto que significa un procedimiento diferente, tanto material, como temporalmente.

De conformidad con lo descrito, esta Dirección no recomienda convalidar el proceso anterior y mantiene el criterio que el señor Sánchez Orozco debe completar el proceso selectivo actual, en espera del resultado de la investigación sociolaboral y de antecedentes para determinar su idoneidad para el cargo de Supervisor de Seguridad.”

***Se acordó:** aprobar en todos sus extremos el oficio PJ-DGH-RS-0507-2019 y denegar la gestión presentada por el señor Sánchez Orozco.*

--- 0 ---

*Se levanta la sesión a las once horas y treinta minutos.*

**Mag. Román Solís Zelaya**  
**Presidente**

**MBA. Roxana Arrieta Meléndez**  
**Secretaria a.í.**