

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 001-2024**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del dieciséis de enero de dos mil veinticuatro, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya quien preside, Mag. Jorge Leiva Poveda, la Msc. Alejandra Rojas Calvo, Dr. Ricardo Madrigal Jiménez y la MBA. Roxana Arrieta Meléndez.*

- ***Inicia la sesión con la ausencia del Dr. Ricardo Madrigal Jiménez por cuanto atiende asuntos propios de su cargo, luego se incorporará.***

### **ARTÍCULO I**

*La Magistrada Julia Varela Araya brinda la bienvenida al Mag. Jorge Leiva Poveda, como nuevo integrante del Consejo de Personal, de igual forma proceden los demás integrantes presentes en esta sesión.*

*La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, procede a detallar a don Jorge Leiva los asuntos que atiende el Consejo de Personal como lo son las aprobaciones de estudios de Dedicación Exclusiva, postulaciones para participación en becas, así como recursos de apelación relacionados con evaluación del desempeño, procesos de reclutamiento y resultados de estudios de reasignaciones de puestos individuales o integrales productos de estudios previos de la Dirección de Planificación.*

*Explica que la dinámica de las sesiones está basada en las exposiciones que los compañeros de las áreas técnicas realizan de cada uno de los artículos correspondientes para luego poder realizar las consultas necesarias y tener una visión más amplia de los casos puestos en conocimiento en este órgano administrativo.*

*Por otra parte, por lo general los viernes cada quince días, se remiten las agendas y el borrador de acta, y si surge algún caso de urgencia se incluiría éste en la sesión programada. Para los casos con términos de plazos para asuntos de becas se hace con carácter de urgencia una sesión extraordinaria virtual solamente para tratar el tema de becas.*

*Asimismo, cuando la Dirección de Gestión Humana tiene interés en temas medulares como las Políticas de Bienestar y Salud, Empleabilidad, así como la estructura propia de esta Dirección, temas que permean toda la población judicial en lineamientos o en delimitación de posibilidades o exigencias legales se ponen en conocimiento de este Consejo para que como ente superior de la Dirección de Gestión Humana, tengan claridad de estas otras acciones que genera esta oficina y que eventualmente serán conocidas por los órganos superiores según corresponda.*

*Doña Julia Varela agrega que por registros y transparencia siempre las sesiones se graban, también las propuestas que los órganos técnicos presentan para conocer y tomar decisiones siempre traen una fundamentación y toman en cuenta esto, así el Consejo de Personal después de analizar éstas, considerarán si pueden dar más fundamentación o modificar lo presentado para dar el acto que se toma.*

*También indica, que hay un orden para tomar la palabra y cada uno con mucho respeto aporta lo que considera oportuno. Esto es un trabajo colaborativo y de mucho compromiso.*

*El Mag. Jorge Leiva Poveda, agradece la bienvenida.*

## **ARTÍCULO II**

*Se procedió a conocer el informe oficio N°PJ-DGH-SAS-2760-2023 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva de una servidora judicial; sin embargo, la Mag. Julia Varela Araya comenta sobre la queja presentada por el médico odontólogo relacionado con este tema y solicita le aclaren.*

*La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, procede a aclarar que ese caso no alude exclusivamente a esa situación, sino que el médico desde su perspectiva manifiesta que su condición salarial no es la que él se merece.*

*Doña Julia Varela indica que él hace la crítica justamente de que se le quitó debido a que él estaba con la ley 6836 creo que era, la Ley de Incentivos Médicos, que esta dificultad y que se le ha venido dando toda la crítica, la hace nada más, era un paréntesis ahí para tenerlo presente.*

*Doña Roxana Arrieta, comenta que por el momento ellos por incentivos salariales están percibiendo un 54.44% del salario base por incentivos.*

*Doña Julia Varela Araya pregunta: ¿Con base en esa ley de incentivos médicos?*

*Doña Roxana Arrieta responde afirmativamente.*

*Doña Julia Varela indica que esto está relacionado con la queja presentada por inconformidad y que se encuentra pendiente en la Sala Segunda.*

*Doña Roxana Arrieta indica que “sí, es cierto”.*

*Por lo tanto, conocido y analizado el informe presentado y en vista de las conclusiones y recomendaciones del órgano técnico, este Consejo por unanimidad estimó pertinente **acordar:***

1. *Dejar en suspenso la resolución de este caso hasta tanto se resuelva en la vía jurisdiccional mediante la Sala Segunda el expediente N°140722.*
2. *Recomendar a la Unidad de Componentes Salariales de la Dirección de Gestión Humana estar revisando lo resuelto por la Sala Segunda, para retomar la consideración de la gestión presentada por en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2760-2023.*

***Se declara en firme.***

### **ARTÍCULO III**

*Previo a iniciar con la exposición del oficio 508-UIDA-23 de la Unidad de Investigación de Antecedentes del Organismo de Investigación Judicial, la MBA. Roxana Arrieta Meléndez Directora de Gestión Humana pasa a explicar que el Subproceso de Reclutamiento y Selección mantiene una relación inter-orgánica en los procesos de reclutamiento con los compañeros de la Unidad de Investigación de Antecedentes del Organismo de Investigación Judicial, brindando ellos colaboración con algunas etapas del proceso selectivo, es por esta razón que a continuación se conocerá informe sobre la apelación presentada por el señor FZE, el cual indica:*

*“Respetuosamente, sometemos a su consideración recurso de apelación presentado por el oferente ZEF, cédula de identidad 0-00-000, contra el oficio de respuesta 241-UIDA-23, referente al resultado no recomendable para puestos policiales, según investigación de antecedentes número IA-PP-606-23.*

**Lo anterior, en concordancia según el acuerdo de Corte Plena, en sesión N° 42-19 celebrada el 07 de octubre del 2019, Artículo XXXII en donde se acordó lo siguiente:**

*“...se deduce que el Reglamento de la Unidad de Investigación Social y de Antecedentes de las Personas Oferentes (UISA) debe ser de aplicación obligatoria en todos los ámbitos del Poder Judicial...”*

“...si bien es cierto el artículo 6 del Reglamento de la Unidad de Investigación Social y de Antecedentes de las Personas Oferentes (UISA), establece que todas las personas empleadas judiciales que participen en proceso selectivos deben someterse a este proceso investigativo, salvo los que operen bajo un modelo selectivo especial autorizado por ley, la norma debe señalar expresamente cuál población es la que quedaría fuera de su aplicación, no lo hace, y por lo tanto debe ser de aplicación general para todas las personas empleadas judiciales, sin distinción alguna...”

De conformidad con lo anterior, así como lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, que señala que los recursos en alzada deberán conocerse por el Consejo de Personal, se remite el presente informe para lo que corresponda.



RECURSO DE  
RECONSIDERACION



509-UIDA-23  
INFORME PARA MEJ



241-UIDA-23-ZEF.p  
df



367-UIDA-23  
RESPUESTA RECONS,,

--- 0 ---

*Expuesto el informe anterior, doña Julia Varela Araya manifiesta que el mismo está muy claro, este tipo de análisis le parece sólido y bien respaldas las conclusiones.*

*El Mag. Jorge Leiva Poveda pregunta por el recurso de apelación para saber qué es lo que se está cuestionando. Indica que si será temas que puedan ser formales y hace la consulta en esa dirección.*

*El Lic. Harold Miller Guevara, Jefe de la Unidad de Investigación de Antecedentes del Organismo de Investigación Judicial, detalla que con respecto a los alegatos que el apelante indica, él rechaza que tenga algún vínculo con la familia biológica y aporta testimonios donde él fue dado en adopción desde muy pequeño debido a unos problemas de salud de la familia biológica y niega luego el vínculo con esta familia.*

*Sin embargo, esto es contrario a lo que indica la comunidad donde han visto un vínculo bastante cercano con la hermana que fue condenada por asuntos de infracción a la ley de Psicotrópicos, también él rechaza categóricamente el consumo de bebidas alcohólicas y que haya tenido altercados con personas; sin embargo, agrega el señor Miller que tuvieron seis referencias laborales donde todos coinciden en que el oferente se pasa en*

*este tipo de situaciones y tiene una habitualidad con el asunto de las bebidas alcohólicas, de igual manera él rechaza esto; también situaciones de agresión con su actual pareja e inclusive aporta el testimonio de su misma pareja, en donde ella aclara que en ningún momento se ha visto envuelta en situaciones de violencia doméstica, también aporta una certificación del Juzgado de Violencia Doméstica, donde dice que no tiene ningún expediente ahí; sin embargo, en la prueba testimonial que se recabó en las referencias laborales y comunales, se han visto situaciones que no son las ideales, dan pie a pensar de que si hay un mal manejo de lo que proyectan como relación. Cabe destacar que la pareja sentimental de él es investigadora también en Liberia, los compañeros han estado muy pendientes de eso, han visto como situaciones salidas de tono a lo interno del trabajo y él supone que se obtuvo las referencias de dos personas únicamente y que esas referencias laborales son inválidas porque obedecen a una persecución laboral hacia su pareja sentimental.*

*Sin embargo, aparte de esas dos personas que él menciona y que tienen o pudieran tener rencillas contra su pareja, se obtuvo referencias tanto de compañeros como de otras jefaturas siendo seis referencias bastantes desfavorables.*

*Como conclusión, las pruebas recogidas son contradictorias a lo que el oferente refiere sobre su familia biológica, sobre su vinculación ya que dice no tener ningún vínculo, no saber dónde viven, no saber qué es lo que hacen; sin embargo, en la comunidad es claro que la hermana que fue condenada por infracción a la ley de Psicotrópicos y es la que la que cuidaba de su hijo.*

*También es fácil darse cuenta que la imagen laboral que el oferente proyecta, está sumamente cuestionada y que una eventual contratación de este oferente implicaría un entorpecimiento al desarrollo normal de las actividades policiales en el puesto de Investigador, en ese sentido la recomendación es no contratar a este oferente.*

*Por otra parte expresa el señor Miller, que el oferente el día de ayer (15-01-24) presentó un nuevo escrito en cual básicamente lo que solicita es que se considerara que las pruebas no están documentadas en el sentido de que no hay ningún antecedente documental de violencia doméstica, de alcoholismo o disciplinario y que las referencias laborales que se obtuvieron fueron por personas que actuaron de mala fe; sin embargo, como se pueden observar son reiteradas y por las mismas jefaturas que ha tenido el oferente que lo consideran como una persona bastante inviable para contratar en el puesto de Investigador.*

*Doña Julia Varela Araya pregunta a don Jorge si tiene otra pregunta sobre eso.*

*Don Jorge Leiva Poveda menciona que lo que refiere don Harold, es que el oferente lo que está cuestionando es el supuesto hecho del rechazo, es decir, que no es cierto que él tenga relación con la familia, pero en el expediente sí hay elementos de prueba para decir que esa decisión administrativa si concuerda.*

*Doña Julia Varela Araya aclara que igual que se hace en las investigaciones para todos los involucrados de las indagaciones de la UISA con el tema de conducta y familiar que se basa mucho en testimonios de vecinos, de conocidos, y que ellos como jueces y juezas saben que necesitan la prueba, los investigadores del OIJ se dejan una guía de los resultados de la investigación, de la persona que le preguntaron investigan si efectivamente es verdadero testigo que pueda dar fe, si es confiable de lo que está diciendo para descartar lo que dice el oferente de que es persecución laboral. Respecto a los vecinos de él, ellos descartan lo que él reafirmó de que no tenía relación con la hermana. Pero aquí también se mide la oportunidad de conveniencia cuando una persona va a entrar a la institución principalmente en el tema de crimen organizado, es por esto por lo que este Consejo es muy cuidadoso, trata de filtrar y administrar el riesgo.*

*La MBA. Roxana Arrieta Meléndez refuerza que el procedimiento que los compañeros del OIJ están realizando son los mismos en apego a la metodología que se hace desde la UISA. En los casos atendidos por la UISA, van insertos en el acta todos los documentos del informe técnico, las resoluciones, el recurso de apelación y las respuestas que los compañeros han brindado, normalmente la Unidad de Investigación de la Dirección de Gestión Humana expone los informes y esto por lo general lo realiza el Lic. Alex Guevara encargado de esa unidad quien brinda guía de cómo podría ser la respuesta que se le va a dar al oferente, en función de la apelación presentada.*

*Don Jorge Leiva indica que efectivamente está viendo la apelación justamente pegada en el borrador de acta remitida para considerar en esta sesión.*

*Doña Roxana explica a don Jorge Leiva, que algo importante es que toda la información que el oferente pone en la oferta de servicios en el proceso de concurso y en las entrevistas se hace bajo juramento; sin embargo, algunas cosas que él dice se comprueban que no son ciertas, está faltando a la verdad.*

*Don Jorge Leiva Poveda menciona que justamente eso es lo que quería ver en relación con lo que él está poniendo en el recurso, al decir que no tiene contacto personal ni familiar con ninguno de ellos, solo ese hecho le parece que es suficiente para acreditar que de acuerdo con la investigación él está faltando a la verdad en lo que manifestó.*

*Después de analizar la apelación presentada, se considera que se sigue manteniendo la condición de no recomendada y no aceptación del descargo que se hace sobre el recurso de apelación por cuanto todos los hechos fueron comprobados, por tanto **se acordó:** rechazar el recurso de apelación planteado por el señor FZE y mantener incólume lo dispuesto en el oficio 508-UIDA-23 de la Unidad de Investigación de Antecedentes del Organismo de Investigación Judicial y el oficio de respuesta 241-UIDA-23, referente al*



*resultado no recomendable para puestos policiales, según investigación de antecedentes número IA-PP-606-23.*



002-24 FZE.pdf

***Se declara en firme.***

- ***La Msc. Alejandra Rojas Calvo, procede a retirarse de la sesión por cuanto debe atender funciones propias de su cargo.***

#### ***ARTÍCULO IV***

*Previo a conocerse el informe N°PJ-DGH-RS-2376-2023 relacionado con apelación presentada por el señor LACZ, el Lic. Alex Guevara Meza, Coordinador de la Unidad Sociolaboral y Antecedentes (UISA), menciona que este caso es atípico prácticamente en todos los estudios, cuando alguien lo que presenta es directamente el recurso de apelación, en este caso explícitamente la persona oferente presentó un recurso de revocatoria con apelación en subsidio, entonces desde la Dirección de Gestión Humana se resolvió una revocatoria en base a la resolución y faltaba que este Consejo conociera la apelación.*

*Hago la acotación de que precisamente en virtud de darles suficiente atención a los aspectos formales a través del acto hemos venido implementando algunos cambios a la luz de algunos casos que durante el 2023 fueron bastante complejos y eran de personas oferentes para puestos también de mucha relevancia, hemos venido tratando de hacer un tipo de estructura que pueda aplicarse en el acta, como una especie de resolución administrativa, como cuando otros órganos de la institución resuelven por ejemplo algún recurso de apelación en la parte disciplinaria, de forma tal que el acuerdo que se tome sobre casos de esta índole refleje tanto lo que dijo inicialmente esta unidad técnica como lo que apela también por lo menos resumidamente la persona oferente, la posición que al respecto pueda tener esta Dirección con respecto a esos alegatos, como a modo de prueba*

*o informe, para mejor resolver y por último, que ya quede la deliberación del Consejo de Personal y del acuerdo que se tome.*

*En esta ocasión, la resolución que se hizo también lleva esa misma estructura, de tal modo que cuando el Consejo delibere y tome la decisión pueda prácticamente también, si así lo tienen a bien, tomar algunos elementos de esa resolución.*

*Conocido lo anterior, se procede con la exposición del oficio N°PJ-DGH-RS-2376-2023, el cual indica:*

“A efectos de que este honorable órgano resuelva la **Apelación que subsidiariamente interpuso el señor LACZ** contra la **Resolución Administrativa RJP-167-2023** y en **Informe Técnico ESLA-0978-UISA-2023**, se traslada el Oficio **PJ-DGH-UISA-058-2023** (correspondiente a la Resolución Administrativa RJP-222-2023) **mediante la cual la Dirección de Gestión Humana resolvió el Recurso de Revocatoria.**

Cabe destacar que el señor CZ interpuso un recurso doble, ya que se trató de un **Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio**; lo anterior, en el marco del proceso de Primer Ingreso para el puesto Técnico Judicial 1 en el Juzgado Contravencional y de Pensiones Alimentarias de San Ramón.



Resolución Recurso  
de Revocatoria LACZ,,

--- 0 ---

*Expuesto el informe anterior, la Mag. Julia Varela Araya, da las gracias y comenta que el caso es muy interesante y completo.*

- ***A las diez horas se incorpora a la sesión el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, saluda y da la bienvenida al Mag. Leiva Poveda.***

*Don Jorge Leiva Poveda comenta que el informe le parece muy bueno, bastante preciso, pero con todo respeto solicitaría como regla general que se pusiera en el acta el acto impugnado como el recurso para efecto de ver un poquito más y como estamos en un*

*órgano técnico las visiones de todos son complementarias, lo que ve doña Julia posiblemente sea diferente a lo que ve don Ricardo, lo que ve doña Roxana o doña Alejandra y en este caso no tengo el recurso y en el caso anterior vieran que me fue muy útil ver el recurso a la luz de lo que expuesto como para decir no, la persona no lleva razón.*

*Doña Julia Varela Araya comenta que es muy buena la observación se va a tomar nota. Se presenta aquí una vez el informe que de una vez se haga ese recuento en esa línea.*

*Doña Roxana Arrieta, manifiesta que esta recomendación se tomará en cuenta para las futuras presentaciones de este tipo de informe.*

*Nuevamente se le da la palabra a don Alex Guevara Meza y comenta que precisamente en función de ese interés y tener como esa formalidad es que se reestructuró la propuesta de acuerdo que se emite y que queda constando en actas también aquí. Este caso por lo atípico del tema no se incluyó de manera adjunta integral el recurso que él presenta; sin embargo, sí dentro del documento que enviamos viene a modo resumen con soluciones los alegatos del señor CZ, primero lo encabeza lo que dice el informe de la unidad, luego viene también el resumen de lo que alega en el recurso la persona, tal vez en este por lo atípico que fue se nos fue incluir de manera integral el recurso del muchacho, pero sí está incluido a modo de resumen en la propuesta de resolución.*

*Para ir finalizando comenta doña Julia Varela Araya que no ve elementos a favor que permitan dar una solución diferente a lo indicado en el informe.*

*Don Jorge Leiva Poveda indica estar de acuerdo.*

*Solo quiero hacer una precisión tal vez un poco discursiva en la exposición de don Alex, y es que durante su exposición, él hizo la referencia a criterios técnicos, es decir,*

*discrecionales y vieran que yo esto tal vez me viene más de mi práctica como juez contencioso.*

*Yo he insistido mucho en que una cosa es la discrecionalidad, cuando la administración puede decidir válidamente entre varias alternativas y otra cosa es el criterio técnico, cuando hay criterio técnico no hay posibilidad de decidir entonces nada más, y estoy de acuerdo con la exposición de don Alex.*

*Doña Julia procede a explicar a don Jorge que cuando se hace el estudio técnico nos dando insumos para que nosotros decidamos si se le da un giro diferente al caso o no, y nos basamos justamente en ese criterio técnico.*

*También hemos estilado, el año pasado lo hicimos con la colaboración de don Ricardo y doña Alejandra muy oportunos y el equipo técnico incluso de atender audiencias, damos audiencia y se delega en uno para no recargarnos, para que atienda a esa persona que presentó el recurso para escucharla y ver sus alegatos versus lo que tenemos ya documentado, incluso de tal manera que podamos acercarnos más a la verdad real de lo que acontece, para luego hacer recomendación, sea con el criterio técnico e incluso aplicando este sistema de la oralidad y la mediación, eso ha sido incluso una de las dinámicas que hemos implementado a partir del año pasado. Si usted está de acuerdo don Jorge lo seguimos realizando, para no nos quede ninguna duda y dar ese acompañamiento y tener el criterio técnico de base para poder decirle a la persona usuaria que está recurriendo no se puede variar o si procede algún cambio. Se trata de ir haciendo lo mejor posible para que los criterios o las recomendaciones que nosotros estamos considerando tengan fundamento fáctico y legal.*

*Don Jorge manifiesta estar de acuerdo y que pueden contar con su apoyo.*

*Se da por conocido todo lo anterior y se **acordó**: rechazar en todos sus extremos el Recurso de Apelación en subsidio formulado por el señor LACZ, contra la Resolución Administrativa N°RJP-167-2023 y mantener el criterio técnico indicado en el informe ESLA-0978-UISA-2023.*



003-24 LACZ.pdf

*Se declara en firme.*

## **ARTÍCULO V**

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-2315-2023 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor **JFBM**, el cual indica:*

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se remite el recurso de apelación presentado el día 23/10/2023 por el oferente **JFBM**, cédula de identidad **0x0xxx0xx0**, en contra del resultado desfavorable obtenido en la valoración psico-laboral para el proceso selectivo CV-008-2023 para los puestos de Investigador 1, Custodio de Detenidos y Agente de Protección 1, de los cuales a continuación se transcriben algunos puntos:

*“La primera prueba realizada a mi persona para este proceso selectivo constó de la prueba de conocimientos generales del OIJ, aplicada el día 09 del mes de septiembre de 2023, en la cual obtuve el resultado de aprobado, sin embargo, dicha prueba no se menciona en el informe enviado a mi persona”.*

*“En las consultas referentes a los resultados no se hace entrega de material técnico del área de psicología como protocolos, gráficos e información específica de los test de personalidad y/o competencias, expedientes u otro tipo de material susceptible según lo dispuesto en el art. 20, del Código de ética del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, así como solicitudes de recomendaciones con el fin de indicar áreas de mejoras para próximas valoraciones”.*

Con relación a la entrevista psico-laboral, la persona señaló en un punto lo siguiente: *“...las preguntas se formularon de manera ambigua y con sesgos de información que daban cabida a la subjetividad y duda sobre lo que se buscaba conocer por medio de la entrevista, también es importante señalar que la persona entrevistadora se mantuvo realizando ciertos gestos y expresiones faciales a lo largo de la entrevista, lo cual causo mucha confusión en mi persona”; “Sin embargo, solamente se realiza una descripción personal de lo interpretado por la persona profesional en psicología, lo que da cabida a pensar que dichas interpretaciones podrían significar opiniones personales propias de la persona profesional en psicología”.*

La pretensión de esta apelación con revocatoria en subsidio es la siguiente:

*“Con base en los puntos indicados, realizo la petición de que la entrevista que se me realizó, así como los resultados obtenidos durante el proceso de selección sean reevaluados y además que se me permita realizar de nuevo la entrevista psico-laboral en la cual se me evalúe un grupo de profesionales aptos para este proceso.*

*Además, deseo manifestar que mi objetivo al presentar estos recursos no es desvirtuar el desempeño profesional de ninguna persona o de una institución que considero tan respetable y fundamental en la justicia costarricense como lo es el Organismo de Investigación Judicial. Siendo que mi interés principal es poder demostrar la idoneidad de mi persona para poder formar parte de tan prestigiosa institución”.*

Respecto a la participación a continuación se señalan algunas condiciones generales del proceso selectivo:

El señor **JFBM** participó en el proceso selectivo dentro de la CV-008-2023 para los puestos de Investigador 1, Custodio de Detenidos y Agente de Protección 1.

Con motivo del nombramiento para este cargo, la persona interesada debe someterse a la evaluación establecida para estos tipos de puestos el cual cuenta con una serie de fases selectivas, a saber:

- ✓ Verificación de requisitos académicos y legales, establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puesto vigente.
- ✓ Prueba técnica conocimiento para puestos varios del Organismo de Investigación Judicial que corresponda.
- ✓ Prueba de Inteligencia
- ✓ Pruebas psicolaborales y entrevista competencial individual.
- ✓ Investigación Sociolaboral y de Antecedentes por parte de la Unidad de Investigación de Antecedentes.
- ✓ Prueba de manejo
- ✓ Pruebas médicas y otras.

### **Prueba de Conocimientos Generales del Poder Judicial y OIJ:**

La prueba se basa en un material de estudio facilitado por la Dirección de Gestión Humana con la debida anticipación; esta prueba permiten dar a conocer a la persona que ingresa a la institución temas básicos de estructura, funciones y disposiciones que debe conocer todo servidor judicial, entre los cuales se enlistan los siguientes temas: organización del Poder Judicial, disposiciones generales de la Ley Orgánica, Ley de Control Interno, Estatuto de Servicio Judicial, política de accesibilidad, política de equidad de género, política axiológica, así como temas relacionados con el régimen disciplinario, conflictos de interés, entre otros.

En su caso en específico su persona realizó esta prueba el 01 de setiembre del año en curso y logró obtener un resultado “aprobado”, dicha información se le comunicó mediante correo electrónico del 4 de setiembre de 2023 en los siguientes términos:

“**De:** Bernardo Mora Chacón <bmorach@Poder-Judicial.go.cr>

**Enviado el:** lunes, 4 de septiembre de 2023 15:53

**Para:** XXXXXX@gmail.com

**Asunto:** 0207740110-RESULT-PRUE-CONO-GENE-OIJ-CV-0008-2023

**Importancia:** Alta

Estimado(a) Señor(a):

**JFBM**

**0xxxxxx0**

*En relación con su participación en el proceso selectivo de la convocatoria **CV-0008-2023 de puestos OIJ**, para conformar el registro de postulantes y elegibles, se adjunta el resultado obtenido en **la prueba de conocimientos generales del OIJ**, aplicada el pasado 01/09/2023, en la cual obtuvo el siguiente resultado:*

**Resultado: APROBADO**

*En virtud de su calificación, se comunica que su persona podrá continuar con la siguiente etapa del proceso selectivo, que será las pruebas psicolaborales **a las cuales se le convocará por correo electrónico en cuanto se realice dicha programación***

*Agradecemos permanecer atento(a) a su correo electrónico, medio por el cual se realizará la debida comunicación.”*

En virtud del resultado obtenido en la prueba de Conocimientos Generales del Poder Judicial y OIJ, su persona pudo continuar con la siguiente etapa del proceso selectivo.

Ahora bien, en atención a la disconformidad presentada sobre el resultado de las pruebas psicolaborales y entrevista competencial individual para dicho proceso selectivo, se informa que estas se le realizaron siguiendo el procedimiento establecido en el anuncio de convocatoria de dichos puestos.

Aunado a lo anterior, tanto el día de la aplicación de pruebas psico-laborales, como la fecha de aplicación de la entrevista competencia individual se le leyó el documento llamado Consentimiento informado, en cumpliendo con el Código de Ética y Deontológico del Colegio Profesional de Psicólogos (as) de Costa Rica, según artículo 9, se le dio para conocimiento y revisión de la persona interesada.

Dicha evaluación psicológica a nivel laboral tiene un procedimiento establecido según su matriz selectiva, lo cual permite llegar a un análisis técnico y científico a nivel laboral para indicar que una persona es aprobada o no aprobada en dicho puesto así determinar un resultado de forma científica, objetiva y neutral. En el caso que nos atañe el resultado fue adverso.

## ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO:

1. Las pruebas psico-laborales no tienen temario de estudio, debido que este tipo de instrumentos no es necesario estudiar o prepararse previamente como en otro tipo de evaluaciones como son: académicas, conocimientos o técnicas, entonces el tema de preparación queda descartado, si no es la respuesta dada conforme a las características competenciales del individuo con respecto al cargo.
2. Debe de tomarse en cuenta que una prueba psicológica de orientación laboral es un instrumento científico que tiene por objeto medir o evaluar una serie de características psicológicas, rasgos generales de la personalidad de un individuo y competencias, con la finalidad de determinar la adecuación o inadecuación a un perfil.
3. En efecto, el oferente **JFBM**, es postulante para la convocatoria del proceso selectivo de Puestos Varios del Organismo de Investigación Judicial del Poder Judicial, debido a esto es que se le convoca mediante correo electrónico por parte 28 de septiembre de 2023 por parte de la Administración de la Unidad de Potencial Interno a la fase de entrevista competencial individual, y se le asigna el expediente psico-laboral a la licenciada Evelyn Vindas Elizondo, que fue el profesional asignado para determinar la idoneidad de las técnicas psico-laborales para los respectivos perfiles de puestos que se inscribió.
4. De acuerdo con el procedimiento de participación, para dicha convocatoria, el resultado obtenido en la entrevista psicolaboral “no aprobado”, se le remitió mediante correo electrónico 04 de octubre del 2023.
5. Aunado a lo anterior, la licenciada Vindas Elizondo, posteriormente a la comunicación del resultado, el 18 de octubre del 2023 se le remitió un informe psico-laboral en donde se le explicó de forma exhaustiva los motivos de la inadecuación del puesto que aspira. Siendo posterior a esta comunicación que el señor **JFBM** presentada apelación indicando no estar de acuerdo con la entrevista de competencias del modelo selectivo y con las situaciones presuntamente presentadas al momento de la aplicación de las pruebas.
6. Conviene reiterar que, un informe psico-laboral, es un documento oficial elaborado en el marco de los convenios o tratados internacionales, la Constitución Política de Costa Rica, las leyes y reglamentos nacionales, así como en el Código de Ética y otros reglamentos, documentos pertinentes aprobados por el Colegio de Profesionales en Psicología.
7. Posteriormente, el 27 de octubre, se le contestó una apelación, la cual el señor **JFBM**, no emitió ningún comentario o criterio a respecto.
8. El objetivo de las técnicas selectivas psico-laborales, es determinar la idoneidad o no idoneidad de la persona al respectivo puesto que aspira, siendo esto parte de la metodología de la Unidad de Psicología de la Sección de Reclutamiento y Selección. Los instrumentos elegidos para los procesos de evaluación se encuentran dentro de



los existentes en el mercado de la psicología, propiamente en el ámbito de la selección de personal, y se opta por los que poseen un mayor asidero científico y se conocen por ser elaborados por expertos profesionales en esta materia tanto a nivel nacional como internacional.

- 9.** Es importante que la persona usuaria comprenda que una entrevista competencia se integra a las pruebas psico-laborales, siendo herramientas claves en el análisis del comportamiento y las características de las personas dentro de los diversos ámbitos donde interactúa, por lo cual son instrumentos de gran provecho para la toma de decisiones, ya que cuenta con información confiable y válida. Aunado, las mismas tienen tiempos aproximados para su realización presencial. Dichas pruebas se integran con la entrevista competencial, dependiendo del proceso selectivo con otros instrumentos y que, dentro de un marco de adecuada utilización y rigurosidad son fiables para indicar si alguien es aprobado o no aprobado en el momento de la evaluación.
- 10.** Según, lo que se indagó es importante señalar, que durante el proceso de aplicación y efectución todo transcurrió en apego al procedimiento de atención. Aunado, logró realizarla sin inconvenientes lo que permitió mantener la comunicación fluida con la persona durante el procedimiento, ahora bien, es después de emitido el resultado que habla de un tema totalmente subjetivo de unos supuestos gestos o expresiones faciales que realiza la profesional a cargo, lo cual no es algo válido de justificar ni demostrar alguna incidencia en el resultado adverso.
- 11.** La profesional en psicología licenciada Evelyn Vindas Elizondo, siguió un formato de entrevista establecida y avalada por un grupo de profesionales expertos en la materia y se utilizó la modalidad pertinente que se le había avisado previamente, la cual no tenemos ninguna objeción o solicitud que fuera de forma distinta. Cabe indicar, que las pruebas psico-laborales están automatizadas en todos sus extremos, mediante lineamientos, estructura, parámetros de medición y baremos afines a la población. Además, como medida de seguridad, todos los datos que se generan en función del uso de las diferentes plataformas se encuentran encriptadas en servidores AWS, vinculadas con el número de cédula de identidad de la persona oferente.
- 12.** El resultado responde a un interés institucional el cual radica en la contratación del personal más idóneo a un puesto determinado, con la finalidad que se convierta en una pieza básica del engranaje y favorecer el cumplimiento de la visión y misión institucional (lo que muchas veces llega a contraponer con los intereses de la persona oferente), en especial cuando se habla de una institución de administración de justicia. La persona oferente debe tener claro que los procesos selectivos fueron creados para cumplir primordialmente a la sociedad e institución antes que a un sujeto en forma individual.
- 13.** De esta manera, el procedimiento establecido ante un resultado negativo es la redacción del informe técnico tal y como lo realizó la profesional Vindas Elizondo. Ahora bien, en caso de que la persona no esté de acuerdo con el criterio técnico externado por la profesional, se le indicó que no se le podían entregar pruebas por

el tipo de quehacer técnico y las restricciones del Código Deontológico y Ética del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, sin embargo, es de su conocimiento el derecho de contratar un perito externo en la materia de psicología, procedimiento que ya que feneció el plazo para solicitarlo.

14. Por tanto, las pruebas psico-laborales y entrevista se ajustan al cumplimiento del mandato establecido en el Estatuto del Servicio Judicial, cuyo artículo 18, señala lo siguiente: “Para ingresar al Servicio Judicial se requiere. Incisos: (...) “b) Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que comprobará el Departamento de Personal.” (...) “d) Demostrar idoneidad, sometándose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.”. (El énfasis es nuestro). Asimismo, la Constitución Política de la República de Costa Rica Artículo 192, refiere: “Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada...”.

#### I- CONCLUSIONES RELEVANTES DEL CASO:

La prueba de Conocimientos Generales del Poder Judicial y OIJ, fue comunicada oportunamente al señor **JFBM**, el 04 de setiembre del 2023, con motivo del resultado aprobado, pudo continuar con la siguiente fase selectiva, que son las pruebas psicolaborales y entrevista competencial individual.

En el caso que nos ocupa y según lo pretendido por la persona postulante, se concluye que la entrevista competencial es formulada y aplicada con base en el procedimiento establecido, la cual se integra a las pruebas psico-laborales para el respectivo análisis del comportamiento y las características de las personas dentro de los diversos ámbitos donde interactúa, de modo que no existió nunca una arbitrariedad o desigualdad en contra del oferente **JFBM**, tampoco hubo ningún tipo de discriminación, dado que esta oficina responde a los intereses del Poder Judicial, por lo cual cuenta con un proceso selectivo transparente, serio, apegado al marco de legalidad y constitucionalidad.

La Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, ha actuado conforme al ordenamiento estatutario, así como a los valores y principios consagrados en el Estatuto Judicial y la Constitución Política, en cuanto a comprobar la idoneidad de los postulantes en igualdad de condiciones con otros interesados, para optar por puestos en la Administración Pública.

#### II- RECOMENDACIÓN:

Considerando el principio de idoneidad comprobada que establece la Constitución Política y el Estatuto de Servicio Judicial, y en pro de garantizar un proceso en igualdad de oportunidades y condiciones a todas las personas participantes, se recomienda rechazar las pretensiones de la persona oferente, ya que son miles de personas que se

han atendido en igualdad de condiciones y de oportunidades, careciendo de objetividad las argumentaciones presentadas.

Se indica que normalmente en un solo proceso selectivo se evalúa a todas las personas para los distintos cargos, utilizando la misma batería de pruebas psicológicas y la misma metodología en igualdad de condiciones. Las pruebas y entrevista competencial se hacen y se revisan para el puesto en que la persona se halla inscrito.

Existe toda una normativa, procedimiento administrativo donde las personas saben de los filtros que componen el concurso para ingresar al O.I.J, entre ellos se encuentra la entrevista psico-laboral.

Además, hay acuerdos donde se válida esta metodología, aunado, previo a la nueva implementación, el Consejo Superior fue puesto en conocimiento de esta situación y se tiene un acuerdo donde se avala esta metodología, no es algo que se realiza sin autorización previa. El último acuerdo es del mes de octubre del año pasado (2023) ratificando esta forma de aplicar las técnicas selectivas, entre ellas la entrevista competencial individual.

Además, se indica que usando la entrevista se ha evaluado a miles de personas con este procedimiento, aquí también hay una situación de igualdad de condiciones y oportunidades, porque el señor **JFBM** no es la única persona que no pasa la entrevista competencial, hay muchos usuarios que no ganan la técnica, aquí hay que tomar en cuenta eso, que esta es una persona que no está de acuerdo con el procedimiento, pero el procedimiento fue aplicado a muchas personas, si se tomara una medida distinta esto podría tener repercusiones en todas esas personas que se le ha aplicado la misma metodología.

La Unidad de Psicología recomienda para estos casos que no se puede pasar a otras fases como pretende el oferente o repetir antes del plazo de dos años como lo indican las políticas, se considera que no hay ninguna arbitrariedad, no hay ningún tipo de desigualdad para el oferente y de aprobarse algo distinto se estaría haciendo una ruptura del procedimiento para el señor **JFBM**, siempre hemos tenido la parte de exclusión para los puestos de riesgos y que usan armas de fuego.

Por tanto, la entrevista es un tema reglado, es todo un proceso aprobado que se pone en conocimiento, con la normativa que rige esos concursos.

Se concluye que se procedió con el cumplimiento a lo normado y a los procedimientos, en cuanto a comprobar la idoneidad de los postulantes en igualdad de condiciones con otras personas oferentes, para optar por puestos en la Administración Pública de carácter de riesgo al ser cargos de índole policial del Organismo de Investigación Judicial, por otra parte la entrevista competencial es formulada y aplicada con base en el procedimiento establecido, siendo un instrumento técnico, validado y confiable realizado por expertos en la materia en psicología y conocimiento en dicho puesto.

Así las cosas, se remite el presente informe para lo que este Órgano Superior bien estime disponer.”

*Expuesto el informe anterior por la Licda. Alejandra Jerez Soto, Coordinadora de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, ella procede a reiterar que esta apelación pertenece al proceso de la convocatoria CV-008 de 2023 que se realizó para la evaluación de puestos varios del OIJ, entre esos puestos estaba Investigador 1, Custodio de detenidos y Agente de Protección 1.*

*Normalmente en un solo proceso se evalúa a todas las personas para los distintos cargos, utilizando la misma batería de pruebas psicológicas y la misma metodología. La prueba se hace y se revisa para el puesto en que la persona se halla inscrito.*

*Este proceso, se hace en respuesta y solicitud de necesidades de personal que actualmente posee el Organismo de Investigación Judicial, ellos siempre tienen una continua necesidad debido a que tienen una gran rotación, estos son procesos muy continuos y masivos que requiere de diversos filtros para determinar las personas adecuadas o no a los a los cargos de interés.*

*Ante esta urgencia y necesidad que tiene la institución y propiamente el OIJ de personal, se tuvo que hacer modificaciones que ya en algún momento se habían realizado, por ejemplo, en el año 2008, cuando se dio 500 plazas señor director Don Jorge Rojas, hubo que hacer medidas que agilizarán el proceso para evaluar la gente más rápidamente y que el proceso fluyera más rápidamente y poder contratar gente de una forma más expedita, porque hay mucha necesidad de personal dentro OIJ.*

*Actualmente lo que pasa es que se puso un filtro, que es la prueba de capacidad intelectual, es una prueba que lo que va a evaluar, es que la persona pueda tomar decisiones bajo presión, pueda usar su lógica, su razonamiento para tomar decisiones básicas, no es que se esté midiendo el intelecto a alguien es una prueba de inteligencia básica, esta misma prueba se la pasan a los policías del Ministerio de Seguridad Pública.*

*La situación de este caso que se considera en este Consejo está relacionada con apelación a la prueba de capacidad intelectual.*

*A las personas que obtienen un resultado positivo, se le aplica otra serie de pruebas, una batería de pruebas más completas, se administra otros recursos. Las personas que no aprueban la prueba de inteligencia llegan hasta ahí en el proceso y se hace la comunicación verbalmente, todo esto está dentro de un consentimiento informado y dentro de las condiciones del proceso de selección, las personas lo saben, es un requerimiento aprobar la prueba de inteligencia, entonces, si la prueba de inteligencia no se aprueba en ese mismo momento, se les dice a las personas que no pasan a la otra fase.*

*El apelante de este caso que se expuso pretende de seguir en el proceso. Sin embargo, la persona que tiene resultado positivo completa el resto de la batería de pruebas y psicológicas, lo que incluye entre otras, dos pruebas de competencia, dos de personalidad, esto finaliza el colectivo, se revisan todas esas pruebas, los que aprueban se llaman para prueba de psicopatología y una entrevista competencial. El filtro no es solo psicología, todos los filtros del OIJ son excluyentes, si una persona no gana un filtro no puede pasar a los demás filtros que siguen, lo mismo sucede con psicología.*

*La situación en este caso es que ya se le explicó al oferente, se le entregó informe de resultados justificados del por qué no tuvo el resultado idóneo en la prueba de inteligencia.*

*La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, menciona que esto es un proceso nuevo y quizás no estamos acostumbrados a la formalidad de que las personas que se inscriben en un concurso son puestas en conocimiento del modelo y del proceso y que deben aprobar una etapa para continuar y así fue comunicado a las personas que participaron.*

*La Mag. Julia Varela Araya, manifiesta que esas son las reglas del juego.*

*La Licda. Jerez Soto solicita a la Licda. Aslhey Quesada Valerio Profesional en el Subproceso de Reclutamiento y Selección encargada de administrar la comunicación a través de lo que es la convocatoria, que detalle un poco más.*

*La señora Valerio informa que existe toda una normativa, procedimiento administrativo donde las personas saben de los filtros que componen el concurso para ingresar al OIJ. Existe acuerdos donde se válida esta metodología, además ahora previo a la nueva implementación, el Consejo Superior fue puesto en conocimiento de esta situación y se tiene un acuerdo donde avalan esta metodología, no es algo que se realiza sin autorización previa. Hay un acuerdo de octubre del año pasado (2023) ratificando esta forma de aplicar las pruebas y por otra parte, además cuando a las personas se les convoca a realizar la prueba para este proceso selectivo que además consta de una prueba de conocimientos generales del Poder Judicial y del OIJ, se les adjunta el material de estudio y en caso de obtener una nota inferior al 70 se les desestima de manera inmediata y no podrá continuar con el siguiente proceso selectivo.*

*Sin embargo, lo que se apela en este caso es la prueba de capacidad intelectual. Del mismo modo, se informa que se aplicará una prueba y en caso de tener un resultado desfavorable se le desestimaré de manera inmediata y no podrá continuar con el proceso selectivo, de último viene la batería de pruebas psicolaborales, como se nota la persona sí está en conocimiento de cuál va a ser este proceso selectivo que cuenta con el aval del Consejo superior y otro tipo de consideraciones de aplicación práctica al momento de realizar la prueba.*

*Doña Alejandra Jerez menciona para retroalimentar, que esto se estipula con el consentimiento informado, claramente se le indica a la persona textualmente que es un requerimiento ganar la prueba de inteligencia para pasar al resto de filtros.*

*La señora Quesada Valerio indica que hay procesos selectivos en donde las pruebas psicológicas son de carácter recomendatorio, pero en lo que son puestos de riesgo por el tema de aportación de armas y el riesgo que tienen estos puestos, la Sala incluso sí ha avalado que las pruebas psicológicas sean excluyentes.*

*Nuevamente doña Alejandra Jerez, dice que además se ha evaluado a miles de personas con este procedimiento, aquí también hay una situación de igualdad de condiciones y oportunidades, porque el señor BM no es la única persona que no pasa la prueba de inteligencia, hay muchos usuarios que no ganan la prueba, aquí hay que tomar en cuenta eso, que esta es una persona que no está de acuerdo con el procedimiento, pero el procedimiento fue aplicado a muchas personas, si se tomara una medida distinta esto podría tener repercusiones en todas esas personas que se le ha aplicado la misma metodología.*

*La Unidad de Psicología recomienda para estos casos que no se puede pasar a otras fases como pretende el oferente, no hay ninguna arbitrariedad, no hay ningún tipo de desigualdad para el oferente y estaría haciendo una ruptura del procedimiento y realizando una exclusión preferencial para el señor BM, siempre hemos tenido la parte de exclusión. En este tipo de concurso van para condiciones de riesgo donde deben tener una aportación de armas, donde deben tener una idoneidad mental, donde hay establecido hasta por ley de armas y explosivos que deben tener esas condiciones psicológicas para trabajar.*

*Nuevamente doña Alejandra Jerez reitera que se está hablando de puestos que son de condiciones de riesgo, que van a utilizar armas de fuego, entonces no se puede dejar que los filtros no sean excluyentes, en este caso el proceso históricamente ha sido excluyente. La recomendación sería respetar el filtro y la igualdad de condiciones.*

*La Mag. Julia Varela Araya, comenta que esto es un tema reglado, es todo un proceso aprobado que se pone en conocimiento, con la normativa que rige esos concursos.*

*Analizado el informe N°PJ-DGH-RS-2315-2023 se concluye que se procedió con el cumplimiento del ordenamiento estatutario, los valores y principios del Estatuto Judicial y la Constitución Política, en cuanto a comprobar la idoneidad de los postulantes en igualdad de condiciones con otras personas oferentes, para optar por puestos en la Administración Pública de carácter de riesgo al ser parte de la instancia policial del Organismo de Investigación Judicial, por otra parte la entrevista competencial es formulada y aplicada con base en el procedimiento establecido, siendo un instrumento técnico, validado y confiable realizado por expertos en la materia en psicología y conocimiento en dicho puesto, por tanto **se acordó**: aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-2315-2023 y rechazar el recurso de apelación presentado por el señor JBM.*

***Se declara en firme.***

## **ARTÍCULO VI**

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-2378-2023 relacionado con el recurso de apelación presentado por el señor EMVA, el cual indica:*

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se remite el recurso de apelación presentado el día 16/11/2023 por el oferente **EMVA**, cédula 0-0000-0000, en contra del resultado desfavorable obtenido en la valoración psico-laboral para el proceso selectivo CV-008-2023 para los puestos de Investigador 1, Custodio de Detenidos y Agente de Protección 1, propiamente en la fase de la prueba de inteligencia, a continuación, se transcriben algunos puntos:

*“Quien suscribe, **EMVA**, cédula 0-0000-0000,, me presento ante ustedes para formular en forma respetuosa, recurso de revocatoria con apelación en subsidio, contra la prueba psico laboral que me fuera realizada el pasado 14 de noviembre de este año, en mi calidad de oferente para del concurso CV-0008. Estimo que la información brindada previamente, no les permite a los oferentes prepararse en forma adecuada para la realización de dicha prueba psicológica, a diferencia de lo que ocurre con la prueba de conocimiento, para la que sí pude prepararme en forma oportuna.*



*En particular, estimo que no se explica de manera oportuna, la naturaleza de la evaluación, lo que afectó mi rendimiento en esta prueba, sin que ello signifique que carezca de las capacidades intelectuales y emocionales para cumplir a cabalidad con el perfil del puesto para el cual estoy optando. Asimismo, estimo que constituye mi derecho, como oferente, que se me pueda explicar los ítems o preguntas en los que fallé, y cuál era la respuesta correcta, lo que estimo sano para mi crecimiento personal y para comprender la forma cómo debo prepararme a futuro para un examen de este tipo. Además, el desconocimiento de los aspectos fallados y el criterio seguido para determinar la respuesta correcta me impide analizar si existían preguntas mal formuladas o ambivalentes. Además, estimo que la imposibilidad de repetir la prueba en el período de dos años no resulta razonable y que la determinación de sancionarme con el impedimento para efectuar nuevamente la prueba en un período tan extenso, al amparo de lo resuelto por Consejo Superior en la sesión 51-2012 de 22 de mayo de 2012 (artículo 49), es arbitraria, sumamente gravosa, y carece de un sustento objetivo.*

*No omito, finalmente, señalar que formulo este recurso de revocatoria con apelación en subsidio, en el plazo de tres días hábiles que me fuera indicado al notificarme sobre el resultado de la prueba, a través de correo electrónico que me fue remitido el 14 de noviembre anterior. Señalo para notificaciones, el correo electrónico [EMVA@gmail.com](mailto:EMVA@gmail.com) con todo respeto les agradezco que me comprendan ya que es para mí muy importante poder tener claro lo fallido y mejorar personalmente esta prueba”.*

Sobre el tema se informa:

El señor **EMVA**, participó en el proceso selectivo dentro de la CV-008-2023 para los puestos de Investigador 1, Custodio de Detenidos y Agente de Protección 1, motivo por el cual, debe someterse y aprobar cada una de las evaluaciones establecidas para estos tipos de puestos, que consisten en las fases selectivas:

- ✓ Verificación de requisitos académicos y legales, establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puesto vigente.
- ✓ Prueba técnica conocimiento para puestos varios del Organismo de Investigación Judicial que corresponda.
- ✓ **Prueba de Inteligencia**
- ✓ Pruebas psicolaborales y entrevista competencial individual.
- ✓ Investigación Sociolaboral y de Antecedentes por parte de la Unidad de Investigación de Antecedentes.
- ✓ Prueba de manejo
- ✓ Pruebas médicas y otras.

Ahora bien, en atención a la disconformidad presentada sobre el resultado de la prueba de inteligencia para dicho proceso selectivo, se informa que esta al señor **EMVA**, se le realizó cumpliendo el procedimiento establecido en el cartel de la convocatoria de dicho puesto. En cuanto a dicha prueba, efectivamente obtuvo el resultado de no aprobado, esto no le permitió continuar con el proceso de aplicación del resto de técnicas psico-laborales, entrevista y prueba de psicopatología.

No obstante; se le indicaron previamente las condiciones de esta convocatoria. Aunado, se le hizo un amplio encuadre y hasta se le leyó, explicó un consentimiento informado donde se exponen las pautas del proceso de selección, se le indicó en todo momento que para este tipo de puestos es necesario ganar todas las fases o etapas las cuales funcionan como filtro, lo que significa que, si no se gana alguna de estas, la persona oferente queda excluida en igualdad de oportunidades y condiciones del procedimiento selectivo.

Aunado a lo anterior, el día de la aplicación de dicha prueba de inteligencia que sirve como filtro de selección se le leyó el documento llamado Consentimiento informado, en cumpliendo con el Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, según artículo 9, se le dio para conocimiento y revisión de la persona interesada.

### **ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO:**

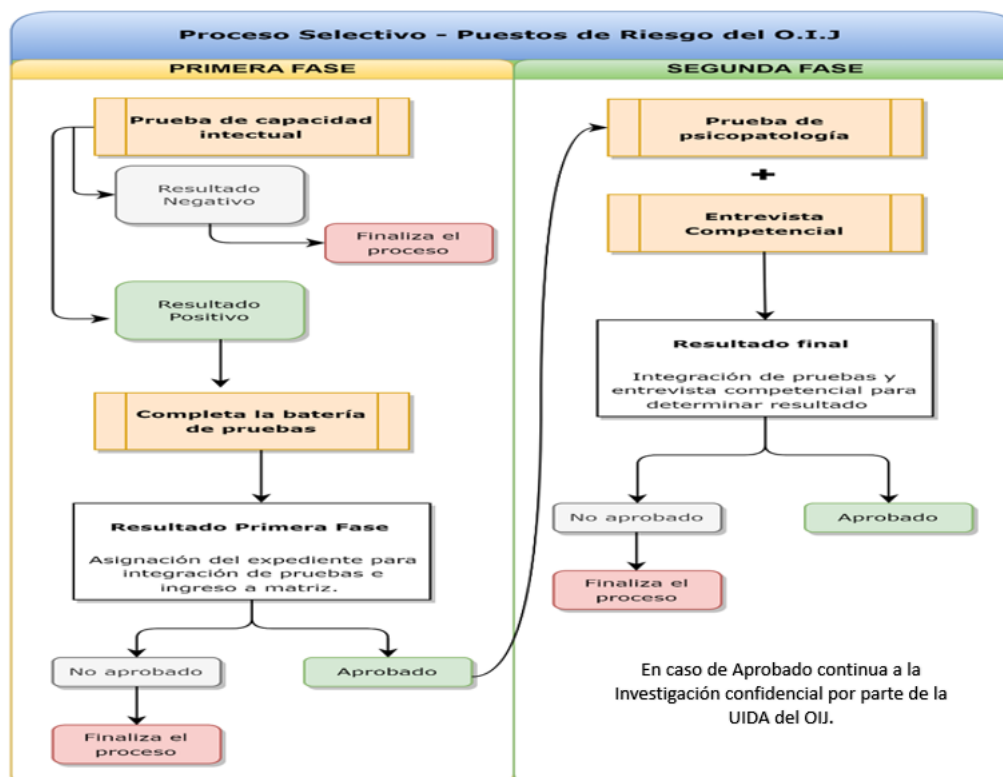
1. En atención a la imposibilidad de repetir la prueba en el período de dos años, el acuerdo referido en la gestión, el Consejo Superior en sesión N° 51-2012 del 22 de mayo de 2012 (artículo 49), dispuso literalmente lo siguiente:

***Se dispuso:** Acoger la solicitud anterior, en consecuencia: 1.) .... 2.) Ampliar nuevamente a dos años el período para que un oferente pueda ser evaluado de nuevo, en las pruebas psicolaborales para optar por el cargo de Investigador 1, debiendo la o el interesado presentar la solicitud, para actualizar la oferta de servicios y demás documentos requeridos.*

*La Dirección General del Organismo de Investigación Judicial y el Departamento de Personal, tomarán nota para lo que corresponda. **Se declara acuerdo firme.***

2. La prueba de inteligencia no tiene temario de estudio, debido que para este tipo de instrumentos no requeriré de estudio o prepararse previamente como en otro tipo de evaluaciones como son: la prueba de conocimientos generales, que la persona que ingresa a la institución debe necesariamente conocer de temas básicos de estructura, funciones y disposiciones de todo servidor judicial, o bien, como lo requiere las pruebas académicas o técnicas, entonces el tema de preparación queda descartado, si no es la respuesta dada conforme a las características competenciales del individuo con respecto al cargo.
3. El señor **EMVA**, el lunes 20/11/2023, se le dio la oportunidad de contratar un perito en psicología externo para que viniera a revisar la prueba, lo cual feneció el plazo, nunca realizó la gestión.
4. Debe de tomarse en cuenta que una prueba psicológica que evalúa inteligencia laboral es un instrumento científico que tiene por objeto medir o evaluar distintos aspectos de la inteligencia (razonamiento deductivo e inductivo y conocimiento léxico) que interviene en la capacidad de razonamiento, análisis y soluciones los cuales son aspectos de interés de evaluar para este tipo de cargos. En su caso no llega al porcentaje establecido.

5. En efecto, el oferente **EMVA**, es postulante para la convocatoria del proceso selectivo de Puestos Varios del Organismo de Investigación Judicial del Poder Judicial, y siempre se le han explicado de forma clara las partes del proceso selectivo. Hasta el día de la aplicación se le realizó una presentación, se le explicó uno por uno las partes del proceso a continuación se comparte la información suministrada y explicada.



6. De acuerdo con el procedimiento de participación, para dicha convocatoria, el resultado obtenido en la prueba de inteligencia “no aprobado”, se le remitió de forma verbal y mediante correo electrónico el martes 14 de noviembre del 2023.
7. Conviene reiterar que, adicional a esto se le dio un informe psico-laboral, es un documento oficial elaborado en el marco de los convenios o tratados internacionales, la Constitución Política de Costa Rica, las leyes y reglamentos nacionales, así como en el Código de Ética y otros reglamentos, documentos pertinentes aprobados por el Colegio de Profesionales en Psicología, dónde explicaba el tema de los resultados de la prueba de inteligencia, se le dio respuesta a una apelación y adicional se le dio el procedimiento de peritaje.
8. Es importante indicar, que el objetivo de la prueba de inteligencia forma parte de las técnicas selectivas psico-laborales, que lo que determinan es la idoneidad o no idoneidad de la persona al respectivo puesto que aspira, siendo esto parte de la

metodología de la Unidad de Psicología de la Sección de Reclutamiento y Selección. Los instrumentos elegidos para los procesos de evaluación se encuentran dentro de los existentes en el mercado de la psicología, propiamente en el ámbito de la selección de personal, y se opta por los que poseen un mayor asidero científico y se conocen por ser elaborados por expertos profesionales en esta materia tanto a nivel nacional como internacional.

9. Hay que indicar que la prueba de inteligencia es filtro para las pruebas psico-laborales, siendo una herramienta clave para el análisis de las competencias del perfil o perfiles aspirados, por lo cual son instrumentos de gran provecho para la toma de decisiones, ya que cuenta con información confiable y válida. Aunado, la misma tiene tiempo para su realización presencial.
10. Según, lo que se indagó es importante señalar, que durante el proceso de aplicación y efectuación todo transcurrió en apego al procedimiento de atención. Aunado, logró realizarla sin inconvenientes lo que permitió mantener la comunicación fluida con la persona durante el procedimiento.
11. Además, cabe mencionar que las pruebas de inteligencia evalúan elementos o habilidades que se consideran inherentes a una persona y que no pueden ser adquiridas a través del estudio, por lo cual no hay posibilidad de brindar algún tipo de material para la realización de este tipo de aplicaciones. Dado que dichas pruebas en la selección de personal buscan determinar entre grupos diversos de personas evaluadas un nivel específico de funcionamiento de acuerdo con las labores por realizar en los puestos a los que aspire un oferente.
12. El resultado responde a un interés institucional el cual radica en la contratación del personal más idóneo a un puesto determinado, con la finalidad que se convierta en una pieza básica del engranaje y favorecer el cumplimiento de la visión y misión institucional (lo que muchas veces llega contraponer con los intereses de la persona oferente), en especial cuando se habla de una institución de administración de justicia. La persona oferente debe tener claro que los procesos selectivos fueron creados para cumplir primordialmente a la sociedad e institución antes que a un sujeto en forma individual.
13. Por tanto, las pruebas psico-laborales y entrevista se ajustan al cumplimiento del mandato establecido en el Estatuto del Servicio Judicial, cuyo artículo 18, señala lo siguiente: "Para ingresar al Servicio Judicial se requiere. Incisos: (...) *"b) Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que comprobará el Departamento de Personal."* (...) *"d) Demostrar idoneidad, sometién dose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal."* (El énfasis es nuestro). Asimismo, la Constitución Política de la República de Costa Rica Artículo 192, refiere: *"Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada..."*.

## **I- CONCLUSIONES RELEVANTES DEL CASO:**

La prueba de inteligencia que se aplica fue comunicada oportunamente al señor **EMVA**, el 14 de noviembre del 2023, con motivo del resultado no aprobado, por lo cual no pudo continuar con la siguiente fase selectiva, que son las pruebas psicolaborales y entrevista competencial individual.

En el caso que nos ocupa y según lo pretendido por la persona postulante, se concluye que la prueba de inteligencia es aplicada con base en el procedimiento establecido, de modo que no existió nunca una arbitrariedad o desigualdad en contra del oferente **EMVA**. Tampoco hubo ningún tipo de discriminación, dado que esta oficina responde a los intereses del Poder Judicial, por lo cual cuenta con un proceso selectivo transparente, serio, apegado al marco de legalidad y constitucionalidad.

La Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, ha actuado conforme al ordenamiento estatutario, así como a los valores y principios consagrados en el Estatuto Judicial y la Constitución Política, en cuanto a comprobar la idoneidad de los postulantes en igualdad de condiciones con otros interesados, para optar por puestos en la Administración Pública.

## **II- RECOMENDACIÓN:**

Debido que normalmente en un solo proceso se evalúa a todas las personas para los distintos cargos, utilizando la misma batería de pruebas psico-laborales y la misma metodología. La prueba se hace y se revisa para el puesto en que la persona se halla inscrito.

Este proceso, se hace en respuesta y solicitud de necesidades de personal que actualmente posee el Organismo de Investigación Judicial del Poder Judicial, esta entidad mantiene una continua necesidad de contratación, debido a que tienen una gran rotación y otros factores que inciden en la estabilidad del personal. Debido a esto, es un proceso selectivo continuo y masivo que requiere de diversos filtros para determinar las personas adecuadas o no a los a los cargos de interés.

Actualmente, se actualizó este filtro, que es una prueba aplicada de capacidad intelectual está formada por una selección de 75 ítems que miden distintos aspectos de la inteligencia (razonamiento deductivo e inductivo y conocimiento léxico) que interviene en la capacidad de razonamiento, análisis y soluciones los cuales son aspectos de interés de evaluar para este tipo de cargos. Es una prueba de inteligencia básica, una similar prueba la pasan a los policías del Ministerio de Seguridad Pública.

Hay que aclarar, que las personas que obtienen un resultado positivo, se le aplica una batería de pruebas integradas que se administra otros recursos para evaluar el perfil del cargo. Las personas que no aprueban la prueba de inteligencia llegan hasta ahí en el proceso y se hace la comunicación formal, todo esto está dentro de un consentimiento informado y dentro de las condiciones del proceso de selección, las personas lo saben, siendo un requerimiento aprobar la prueba de inteligencia, entonces, si la prueba de

inteligencia no se aprueba en ese mismo momento, se les dice a las personas que no pasan a la otra fase de pruebas.

Sin embargo, la persona que tiene resultado positivo completa el resto de la batería de pruebas y psicológicas, lo que incluye entre otras pruebas (personalidad, competencias u otras), ahora bien, los que pasan estas pruebas pasan a otro filtro o etapa que consiste en una prueba de psicopatología y una entrevista competencial y el que no llega hasta la última fase que aprueba. El apelante de este caso debe de cumplir el debido proceso selectivo y sus condiciones.

Existe toda una normativa, procedimiento administrativo en donde se establece el cumplimiento de los filtros selectivos que componen el concurso para ingresar al O.IJ. Aunado, hay acuerdos donde se válida esta metodología, además previo a la nueva implementación, el Consejo Superior fue puesto en conocimiento de esta situación y se tiene un acuerdo donde avala esta metodología, no es algo que se realiza sin autorización previa. El acuerdo del mes de octubre del año pasado (2023) ratificado de esta forma la aplicación de las pruebas psicolaborales y sus etapas.

En este caso se apela la prueba de capacidad intelectual, lo cual fue previamente informado, en caso de tener un resultado desfavorable se le desestimará de manera inmediata y no podrá continuar en el proceso selectivo. Claramente, se le indica a la persona oferente en todo momento que es un requerimiento ganar la prueba de inteligencia para pasar al resto de filtros.

Recalcar, que es un proceso selectivo en igualdad de condiciones que se han evaluado miles de personas con este procedimiento, aquí también hay una situación de igualdad de condiciones y oportunidades, porque el apelante, no es la única persona que no pasa la prueba de inteligencia, hay muchos usuarios que no ganan la prueba, aquí hay que tomar en cuenta eso, que esta es una única persona oferente que no está de acuerdo con el procedimiento, pero el procedimiento fue aplicado a muchas personas, si se tomara una medida distinta esto podría tener repercusiones en todas esas personas que se le ha aplicado la misma metodología y directamente en los objetivos, en los recursos, las decisiones institucionales, entre otras variables.

La Unidad de Psicología recomienda para estos casos que no se puede pasar a otras fases como pretende el oferente, no hay ninguna arbitrariedad, no hay ningún tipo de desigualdad para el oferente y estaría haciendo una ruptura del procedimiento y realizando una exclusión preferencial para el señor **EMVA**, siempre hemos tenido la parte de exclusión selectiva.

Aunado, este tipo de convocatorias son para puestos claves, que trabajan en condiciones de riesgo donde deben tener una portación de armas y ocuparse de condiciones psicológicas adversas y de estrés propio del trabajo investigativo policial. La recomendación sería respetar los lineamientos, acuerdos y procedimientos institucionales para salvaguardar y respetar el filtro y la igualdad de condiciones.

Para finalizar, se reitera la importancia de mantener el principio de idoneidad comprobada que establece la Constitución Política y el Estatuto de Servicio Judicial, y

en pro de garantizar un proceso en igualdad de oportunidades y condiciones a todas las personas participantes, se recomienda rechazar las pretensiones de la persona oferente, ya que son miles de personas que se han atendido en igualdad de condiciones y de oportunidades, careciendo de objetividad las argumentaciones presentadas.

Así las cosas, se remite el presente informe para lo que este Órgano Superior bien estime disponer.”

--- o ---

*Expuesto el informe anterior por la Licda. Alejandra Jerez Soto, Coordinadora de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, ella procede a reiterar que esta apelación pertenece al proceso de la convocatoria CV-008 de 2023 que se realizó para la evaluación de puestos varios del OIJ, entre esos puestos estaba Investigador 1, Custodio de detenidos y Agente de Protección 1.*

*Normalmente en un solo proceso se evalúa a todas las personas para los distintos cargos, utilizando la misma batería de pruebas psicológicas y la misma metodología. La prueba se hace y se revisa para el puesto en que la persona se halla inscrito.*

*Este proceso, se hace en respuesta y solicitud de necesidades de personal que actualmente posee el Organismo de Investigación Judicial, ellos siempre tienen una continua necesidad debido a que tienen una gran rotación, estos son procesos muy continuos y masivos que requiere de diversos filtros para determinar las personas adecuadas o no a los a los cargos de interés.*

*Ante esta urgencia y necesidad que tiene la institución y propiamente el OIJ de personal, se tuvo que hacer modificaciones que ya en algún momento se habían realizado, por ejemplo, en el año 2008, cuando se dio 500 plazas señor director Don Jorge Rojas, hubo que hacer medidas que agilizarán el proceso para evaluar la gente más rápidamente y que el proceso fluyera más rápidamente y poder contratar gente de una forma más expedita, porque hay mucha necesidad de personal dentro OIJ.*

*Actualmente lo que pasa es que se puso un filtro, que es la prueba de capacidad intelectual, es una prueba que lo que va a evaluar, es que la persona pueda tomar decisiones bajo presión, pueda usar su lógica, su razonamiento para tomar decisiones básicas, no es que se esté midiendo el intelecto a alguien es una prueba de inteligencia básica, esta misma prueba se la pasan a los policías del Ministerio de Seguridad Pública.*

*La situación de este caso que se considera en este Consejo está relacionada con apelación a la prueba de capacidad intelectual.*

*A las personas que obtienen un resultado positivo, se le aplica otra serie de pruebas, una batería de pruebas más completas, se administra otros recursos. Las personas que no aprueban la prueba de inteligencia llegan hasta ahí en el proceso y se hace la comunicación verbalmente, todo esto está dentro de un consentimiento informado y dentro de las condiciones del proceso de selección, las personas lo saben, es un requerimiento aprobar la prueba de inteligencia, entonces, si la prueba de inteligencia no se aprueba en ese mismo momento, se les dice a las personas que no pasan a la otra fase.*

*El apelante de este caso que se expuso dice que debería de seguir en el proceso.*

*Sin embargo, la persona que tiene resultado positivo completa el resto de la batería de pruebas y psicológicas, lo que incluye entre otras, dos pruebas de competencia, dos de personalidad, esto finaliza el colectivo, se revisan todas esas pruebas, los que aprueban se llaman para prueba de psicopatología y una entrevista competencial. El filtro no es solo psicología, todos los filtros del OIJ son excluyentes, si una persona no gana un filtro no puede pasar a los demás filtros que siguen, lo mismo sucede con psicología.*

*La situación en este caso es que ya se le explicó al oferente, se le entregó informe de resultados justificados del por qué no tuvo el resultado idóneo en la prueba de inteligencia.*



*Este caso solicitó que revisar la prueba de inteligencia, se le envió correo electrónico donde se indicó que él nunca se manifestó que tenía derecho a contratar un perito y que viniera un psicólogo externo a revisar la prueba; sin embargo, no se obtuvo respuesta de parte de esta persona.*

*El Mag. Jorge Leiva Poveda consulta por qué no se le da la prueba de inteligencia al oferente.*

*Doña Alejandra Isabel Jerez Soto explica que esto es información confidencial y se busca salvaguardar los recursos técnicos de la institución, si se le da la prueba, se le estaría entregando las preguntas y este material se sigue usando, es una inversión millonaria que hace la institución y las personas van a venir preparadas para responder la prueba, se entrega solo a la persona profesional que contrate el oferente para revisar, porque se espera que tenga ética profesional y en caso de divulgar esa información se podría denunciar ante el respectivo colegio que rige a los psicólogos. En cambio, con una persona que es ajena a la materia no hay ningún tipo de protección técnica, ética u otra que permita proteger ese material. Esto ya se ha visto por parte de la Sala en 2016 y ha dicho que las personas cuando tienen dudas de sus pruebas psicológicas, lo que tienen derecho es a la contratación de un perito en la materia y el propio Colegio de Psicólogos avala esta decisión.*

*Don Jorge Leiva Poveda, indica que va a revisar esa resolución de la Sala.*

*La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, menciona que esto es un proceso nuevo y quizás no estamos acostumbrados a la formalidad de que las personas que se inscriben en un concurso son puestas en conocimiento del modelo y del proceso y que deben aprobar una etapa para continuar y así fue comunicado a las personas que participaron.*

*La Mag. Julia Varela Araya, manifiesta que esas son las reglas del juego.*

*La Licda. Jerez Soto solicita a la Licda. Aslhey Quesada Valerio Profesional en el Subproceso de Reclutamiento y Selección encargada de administrar la comunicación a través de lo que es la convocatoria, que detalle un poco más.*

*La señora Valerio informa que existe toda una normativa, procedimiento administrativo donde las personas saben de los filtros que componen el concurso para ingresar al OIJ. Existe acuerdos donde se válida esta metodología, además ahora previo a la nueva implementación, el Consejo Superior fue puesto en conocimiento de esta situación y se tiene un acuerdo donde avalan esta metodología, no es algo que se realiza sin autorización previa. Hay un acuerdo de octubre del año pasado (2023) ratificando esta forma de aplicar las pruebas y por otra parte, además cuando a las personas se les convoca a realizar la prueba para este proceso selectivo que además consta de una prueba de conocimientos generales del Poder Judicial y del OIJ, se les adjunta el material de estudio y en caso de obtener una nota inferior al 70 se les desestima de manera inmediata y no podrá continuar con el siguiente proceso selectivo.*

*Sin embargo, lo que se apela en este caso es la prueba de capacidad intelectual. Del mismo modo, se informa que se aplicará una prueba y en caso de tener un resultado desfavorable se le desestimaré de manera inmediata y no podrá continuar con el proceso selectivo, de último viene la batería de pruebas psicolaborales, como se nota la persona sí está en conocimiento de cuál va a ser este proceso selectivo que cuenta con el aval del Consejo superior y otro tipo de consideraciones de aplicación práctica al momento de realizar la prueba.*

*Doña Alejandra Jerez menciona para retroalimentar, que esto se estipula con el consentimiento informado, claramente se le indica a la persona textualmente que es un requerimiento ganar la prueba de inteligencia para pasar al resto de filtros.*

*La señora Quesada Valerio indica que hay procesos selectivos en donde las pruebas psicológicas son de carácter recomendatorio, pero en lo que son puestos de riesgo por el tema de aportación de armas y el riesgo que tienen estos puestos, la Sala incluso sí ha avalado que las pruebas psicológicas sean excluyentes.*

*Nuevamente doña Alejandra Jerez, dice que además se ha evaluado a miles de personas con este procedimiento, aquí también hay una situación de igualdad de condiciones y oportunidades, porque el señor VA no es la única persona que no pasa la prueba de inteligencia, hay muchos usuarios que no ganan la prueba, aquí hay que tomar en cuenta eso, que esta es una persona que no está de acuerdo con el procedimiento, pero el procedimiento fue aplicado a muchas personas, si se tomara una medida distinta esto podría tener repercusiones en todas esas personas que se le ha aplicado la misma metodología.*

*La Unidad de Psicología recomienda para estos casos que no se puede pasar a otras fases como pretende el oferente, no hay ninguna arbitrariedad, no hay ningún tipo de desigualdad para el oferente y estaría haciendo una ruptura del procedimiento y realizando una exclusión preferencial para el señor VA, siempre hemos tenido la parte de exclusión. En este tipo de concurso van para condiciones de riesgo donde deben tener una aportación de armas, donde deben tener una idoneidad mental, donde hay establecido hasta por ley de armas y explosivos que deben tener esas condiciones psicológicas para trabajar.*

*Nuevamente doña Alejandra Jerez reitera que se está hablando de puestos que son de condiciones de riesgo, que van a utilizar armas de fuego, entonces no se puede dejar que los filtros no sean excluyentes, en este caso el proceso históricamente ha sido excluyente. La recomendación sería respetar el filtro y la igualdad de condiciones.*

*La Mag. Julia Varela Araya, comenta que esto es un tema reglado, es todo un proceso aprobado que se pone en conocimiento, con la normativa que rige esos concursos.*

*Analizado el informe N°PJ-DGH-RS-2378-2023 y en virtud de que se procedió con el cumplimiento del ordenamiento estatutario, los valores y principios del Estatuto Judicial y la Constitución Política, en cuanto a comprobar la idoneidad de los postulantes en igualdad de condiciones con otras personas oferentes, para optar por puestos en la Administración Pública de carácter de riesgo al ser parte de la instancia policial del Organismo de Investigación Judicial, **se acordó:** aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-2378-2023 y rechazar el recurso de apelación presentado por el señor EMVA.*

***Se declara en firme.***

## **ARTÍCULO VII**

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-CAP-378-2023 relacionado con informe de cumplimiento de beca presentado por el señor Alexis Hernández Gutiérrez, el cual indica:*

**“INFORME DE CUMPLIMIENTO  
CONTRATO DE ADIESTRAMIENTO– BECA  
SUBPROCESO GESTION DE LA CAPACITACION  
DIRECCION DE GESTION HUMANA**

### **DATOS PERSONALES**

**Nombre:** Alexis Hernández Gutiérrez

**Cédula:** 01-1286-0539

**Puesto en el que se desempeña:** Profesional 2 en la Unidad de Evaluación Estratégica de la Dirección de Planificación

### DETALLE DE LA ACTIVIDAD

**Actividad:** Maestría en Gerencia de Proyectos

**Ente organizador:** TEC

**Fecha inicio:** 07 de junio de 2022

**Fecha fin:** junio 2024, beca en curso

### DETALLE DE LA BECA

**Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:**

- Ayuda económica
- Beca parcial **durante el año 2023, 2024**
- Beca completa **durante el año 2022**
- Permiso con goce de salario con sustitución
- Permiso con goce de salario sin sustitución
- Aval de participación
- Otro - Especifique cuál:


**Acuerdo del Consejo Superior:** Sesión No. 44-2022 celebrada el 24 de mayo de 2022, artículo XLII.

### DETALLE DEL CONTRATO

**Consecutivo del contrato suscrito:** 004-AD-22

**Número de cláusula(s) a la(s) cual(es) da cumplimiento:**

Cláusula	Compromiso	Alexis Hernández Gutiérrez	
		SI	NO
Segunda	Obtener el título correspondiente dentro del lapso del permiso dentro del lapso del permiso.		En curso

Segunda	Seguir prestando sus servicios al Poder Judicial en la forma que lo disponen la Ley y el Reglamento respectivos; en el caso concreto, al ser la licencia con goce de sueldo completo, los prestará durante un tiempo de tres veces el de la licencia y en el mismo puesto en el que se encontraba al momento en que se le concedió el permiso, salvo que por disposición de " <b>La Corte</b> " o del Consejo Superior, por medio de los trámites legales, pase a servir a otro cargo de acuerdo con los conocimientos adquiridos y las necesidades del servicio del Poder Judicial.		En curso
Tercera	El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana solicitar a " <b>La persona beneficiaria</b> " <b>colaborar en sus programas de capacitación, impartiendo los conocimientos adquiridos</b> mediante charlas, cursos y conferencias organizadas por esta dependencia, o bien, en otros lugares que el <b>Poder Judicial</b> disponga.		En curso
Tercera	El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana solicitarle a la " <b>La persona beneficiaria</b> " publicar por lo menos un artículo o elaborar algún tipo de documento (ensayo, manual, investigación, guía, artículo de opinión, entre otros) según se requiera para la Revista Judicial o cualquier otro medio institucional, durante la vigencia del contrato.		En curso
Cuarta	Se obliga a presentar ante el Consejo de Personal de la Dirección de Gestión Humana, un informe de los resultados parciales de sus estudios durante la fase presencial, acompañado de originales y copias de los documentos expedidos por el centro educativo, donde se demuestre la veracidad de la información presentada.	 <p>Tercer informe de labores de la maestría</p>	
Quinta	Se compromete, en un plazo no mayor a tres meses a partir de la conclusión del Trabajo Final de Investigación y obtención del título correspondiente, a presentar ante el Consejo de Personal y al Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, mediante las direcciones de correo electrónico establecidas en la cláusula anterior, un informe final con el detalle de los estudios realizados.		En curso

Quinta	En caso de realizar un Trabajo Final de Graduación, deberá presentar un ejemplar ante la Biblioteca Judicial el cual debe versar sobre algún tema de interés institucional y deberá presentar comprobante de recibido al Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana.		En curso
--------	---	--	----------

Este Subproceso se encuentra dando seguimiento contractual para promover el cumplimiento total de los compromisos.

### **SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL**

De acuerdo con la cláusula cuarta del contrato suscrito por el servidor Hernández, se solicita al Consejo de Personal tomar nota del tercer informe parcial de los resultados.

Asimismo, se solicita que el acuerdo tomado se remita a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana para que sea incorporado en el expediente del servidor Hernández como comprobante de cumplimiento contractual.

Se aclara que el servidor se encuentra actualmente cursando la Maestría en Gerencia de Proyectos en el Instituto Tecnológico de Costa Rica o TEC.”

--- 0 ---

*Conocido el informe anterior en función de las obligaciones que tiene el señor Hernández Gutiérrez producto de su participación en esta beca y que le corresponde determinar, se acordó: tomar nota y trasladar al Archivo de la Dirección de Gestión Humana para inclusión en el expediente personal del señor Alexis Hernández Gutiérrez.*

***Se declara en firme.***

### ***ARTÍCULO VIII***

*Se procede a conocer el oficio N° 11724-2023 de la Secretaría de la Corte relacionado con queja de la Licda. Mariela Alvarado Otárola, el cual indica:*

“Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 105-2023 celebrada el 19 de diciembre del 2023, que literalmente dice:

## “ARTÍCULO XLIX

### **Documento N° 7063-2023, 13243-2023 y 13580-2023**

La licenciada Mariela Alvarado Otárola, Fiscal Auxiliar de la Fiscalía General de la República, en nota del 07 de diciembre de 2023, solicitó:

“La suscrita Mariela Alvarado Otárola, postulante para la beca Máster Profesional en Criminología, impartido por la Escuela Internacional en Criminología y Criminalística (EICYC), sede España, luego de la notificación de los acuerdos en sesión N° 101-2023 celebrada el 05 de diciembre del 2023, respetuosa indico lo siguiente para su valoración:

De las personas asignadas si bien tienen muchos años de trabajar para la institución no todos tienen esos años como fiscales (las), sino que muchos años son como personas técnicas judiciales y el desempeño que se realiza desde la parte técnica en el Ministerio Público es más administrativa, en relación con el fiscal, por ende, es importante valorar la experiencia en este ámbito dentro del proceso penal lo que por supuesto tiene toda la incidencia desde la parte criminológica.

En relación con lo anterior, es importante valorar que, uno de los participantes no tiene propiedad como fiscal y, que tiene muchos años menos que la suscrita como fiscal interino, pues en mi caso, los más de 10 años los he desempeñado única y exclusivamente como fiscal en diferentes fiscalías especializadas como (flagrancia, penal juvenil, justicia restaurativa, fraudes), así como en las fiscalías ordinarias-territoriales, y cuento desde el 2017 con propiedad.

Además considero de suma importancia que se considere una fiscalía especializada como la oficina en la que laboro como fiscal (Justicia Restaurativa), donde se puede aprovechar los aportes y conocimientos de dicha maestría, sobretudo por la prevención especial positiva (resocialización del delincuente requerida) y el análisis del deliciente, ya que en momentos como los que vive el país (como bien se menciona en el acta de los acuerdos) es fundamental, retomar esta prevención, y sobretudo con las limitantes económicas con que cuenta el estado y el Poder Judicial, por lo que no debemos dejar de lado la prevención especial positiva en la población imputada y la satisfacción de la víctima que ello implica.

En cuanto, a la recomendación de postulantes dada, es trascendental acotar que dos están dirigidas a dos profesionales de una misma fiscalía (Heredia), por cuanto, es más equitativo hacer una distribución en diferentes partes del país y no que los recursos se concentren en un solo sitio, estableciendo dos becas para una misma fiscalía.

Igualmente, es importante analizar que, de las “personas suplentes”, la persona que está en primer lugar cuenta con una sanción disciplinaria a diferencia de la suscrita que se le asignó el segundo lugar.

En relación a lo anterior, solicito respetuosamente analizar dichos aspectos y poder valorarlos integralmente.”





En sesión N° 58-2023 celebrada el 13 de julio del 2023, artículo LXII, en lo conducente se conoció el oficio No. UCS-0440-MP-2023 del 04 de julio del 2023; de la Fiscalía Adjunta donde autorizó el gasto presupuestario para iniciar con la gestión de publicidad de las cuatro (4) becas del Máster Profesional en Criminología, dirigido al personal fiscal del Ministerio Público, impartido por la Escuela Internacional de Criminología y Criminalística, S.L., Madrid, España; en el entendido que la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público informo que específicamente que en el programa presupuestario 929 (Ministerio Público), se cuentan con recursos disponibles en la subpartida 60201 (Becas a funcionarios).

Seguidamente, en sesión N° 101-2023 celebrada el 05 de diciembre del 2023, artículo XL que literalmente dice:

**“Se acordó: 1.)** Tener por conocido el oficio presentado por la licenciada Waiman Hin Herrera, Subdirectora interina de Gestión Humana, mediante oficio N° PJ-DGH-CP-201-2023 del 24 de noviembre de 2023, mediante el cual remite el acuerdo tomado por el Consejo de Personal en el artículo II de la sesión ordinaria N° 20-2023 celebrada el 21 de noviembre de 2023 y acoger sus recomendaciones, en consecuencia: **a.)** Otorgar a las siguientes personas la acreditación del beneficio de la beca para el Máster Profesional en Criminología, impartido por la Escuela Internacional de Criminología y Criminalística, S.L., Madrid, España:

	Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido
1	Israel Alexander Naranjo Cabalceta	0111520232	Técnico Judicial 2	Fiscalía de San Joaquín de Flores	Fiscal	Fiscalía General	No posee puesto en propiedad como profesional	15 Años 7 Meses 1 Días
2	Laura María Méndez Porras	0206710725	Fiscal	Fiscalía General	Fiscal	Fiscalía General	27/3/2023	11 Años 11 Meses 15 Días

3	Maikol Antonio Soto Ugalde	0401650902	Fiscal Auxiliar	Fiscalía General	Fiscal Auxiliar	Fiscalía General	1/12/2013	25 Años 7 Meses 24 Días
4	Marcia Fernanda Villalobos Vargas	0206210663	Fiscal Auxiliar	Fiscalía General	Fiscal Auxiliar	Fiscalía General	15/3/2023	16 Años 0 Meses 13 Días

b.) Aprobar en el siguiente orden las personas suplentes en caso de que alguna de las personas seleccionadas como beneficiaria de la beca decline de la misma:

	Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido
1	Marianela Zamora Pérez	0111380515	Fiscal Auxiliar	Fiscalía General	Fiscal Auxiliar	Fiscalía General	1/7/2023	20 Años 7 Meses 22 Días
2	Mariela Alvarado Otárola	0112780620	Fiscal Auxiliar	Fiscalía General	Fiscal Auxiliar	Fiscalía General	15/6/2018	10 Años 5 Meses 1 Días
3	Marta Eugenia Brenes Montenegro	0303220588	Fiscal Adjunto 1	Fiscalía General	Fiscal Adjunto 1	Fiscalía General	1/5/2004	29 Años 1 Meses 3 Días

2.) Otorgar a las personas becadas plazo hasta el 13 de diciembre de 2023 para comunicar al Subproceso Gestión de la Capacitación que participarán en la beca y este procederá con la suscripción del contrato de adiestramiento. De no ser deberá informar a más tardar a este plazo, para que se pueda asignar a una o más personas suplentes según se requiera, según el orden recomendado por este Consejo en este acuerdo. 3.) Deberá la Unidad de Capacitación del Ministerio Público para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, se utilizar la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.4.) Deberá el Subproceso Gestión de la Capacitación solicitar al Macroproceso Financiero Contable que se tramiten los pagos a las personas que resulten becadas por medio de una reserva de caja chica, ya que, a pesar de que la EICYC no establece fecha límite para formalizar la matrícula, se requiere con carácter urgente que el pago de las becas quede formalizado en este periodo presupuestario 2023. Debido a que la EICYC habilita la plataforma de estudios a las personas seleccionadas de forma inmediata posterior al pago.

La Dirección de Gestión Humana tomara nota para lo que corresponda de acuerdo con sus competencias. **Se declara acuerdo firme.”**

-0-

**Se acordó:** Trasladar la comunicación presentada por la licenciada Mariela Alvarado Otárola, Fiscal Auxiliar de la Fiscalía General de la República a la Dirección de Gestión Humana y al Consejo de Personal, para que en el plazo de tres días hábiles a partir de la comunicación del presente acuerdo remita estudio e informe a este Consejo. **Se declara acuerdo firme.”**

--- 0 ---

*Conocido y analizado lo anterior, la Mag. Julia Varela Araya consulta a las personas integrantes del Consejo de Personal si tienen preguntas al respecto.*

*El Mag. Jorge Leiva Poveda manifiesta “me parece que lo actuado, está apegado al ordenamiento jurídico y de mi parte rechazaría el recurso.”*

*El Dr. Ricardo Antonio Madrigal Jimenez indica estar de acuerdo con lo manifestado por don Jorge Leiva.*

*La Mag. Varela Araya y la MBA. Roxana Arrieta opinan que están de acuerdo.*

*Por lo tanto, por unanimidad, se **acordó:** rechazar la queja presentada por la Licda. Mariela Alvarado Otárola.*

**Se declara en firme.**

## **ARTÍCULO IX**

*Previo a esta exposición la MBA. Roxana Arrieta Meléndez explica que hay una directriz de Mideplan, donde se cambia el estándar de la escala de evaluación del desempeño.*

*Como parte del proceso el Poder Judicial tiene su propio Reglamento y procedimiento y se tiene una escala definida que es acorde con lo que ellos establecieron; sin embargo, esto va a generar un impacto en el personal por el tema de las anualidades porque al final se había establecido que para esto tenía que ser calificado como “Muy bueno”, pero este “Muy bueno” en la nueva escala que plantea Mideplan distorsiona y queda con portales sumamente altos, esto lo que explicará la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso Gestión del Desempeño, con el siguiente informe.*

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SGD-0683-2023 relacionado con cambios en la escala de calificación, el cual indica:*

*“Con fecha 29 de noviembre del 2023, la Dirección Jurídica remite el Oficio N° DJ-TR-30-2023, donde ponen en conocimiento la directriz N°029-PLAN “Lineamientos Metodológicos Generales para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas, cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en materia de empleo público, misma que empezó a regir después de su publicación, a partir del 28 de noviembre de 2023( Alcance N° 235 de la Gaceta N° 221).*

*Aunque en el inciso número VI de los Considerandos, se establece que se excluye al Poder Judicial, a saber:*

*“Que el artículo 7 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley 10159 del 8 de marzo 2022, en el inciso f) señala que le compete a MIDEPLAN: “Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas. Se excluye de lo anterior, lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.”*

En análisis de dichos lineamientos, se detectó una situación que nos parece oportuno poner en conocimiento de los órganos superiores, cuando se establece una nueva escala de calificación para la evaluación del desempeño de los servidores públicos, siendo la siguiente:

Puntuación	Calificación Cualitativa	Descripción
1 a 69.99	Deficiente	<p>El rendimiento de la persona servidora pública no cumplió con los compromisos pactados en el acuerdo de compromiso y debe trabajar en el desarrollo de sus competencias.</p> <p>Se requiere una mejora oportuna y significativa en el desempeño de la persona servidora pública. Se requiere un plan de acción para mejorar el rendimiento de la persona servidora pública.</p>
70 a 89.99	Bueno	<p>El rendimiento de la persona servidora pública es aceptable y cumple con la mayoría de los compromisos pactados, en cuanto a sus competencias debe mantenerse constante en su desarrollo.</p> <p>Se podría requerir de un plan de acción para mejorar continuamente el desempeño de la persona servidora pública.</p>
90 a 95.99	Muy bueno	<p>El rendimiento de la persona servidora pública cumple con los compromisos pactados generando resultados, contribuyendo con el cumplimiento de las metas y objetivos, además en cuanto a las competencias se muestra un amplio desarrollo.</p>
96 a 100	Excelente	<p>Cumple a cabalidad con los compromisos pactados y hace una contribución o apoyo excepcional para cumplimiento de metas, objetivos estratégicos de la Institución, dirección, área, departamento o unidad.</p> <p>En cuanto a las competencias, la persona servidora pública es un modelo y un referente para otras personas servidoras públicas.</p>

Fuente: "Lineamientos Metodológicos Generales para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas, cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en materia de empleo público, artículo 15.

Por lo anterior, considerando que con la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y el salario global, donde aún habrá personas servidoras judiciales a las que habría que reconocerles el componente salarial de anualidad, y con este cambio, se genera una diferencia sustancial para el personal que labora en el Poder Judicial y el resto del sector público, dado que dicho componente se reconoce para las personas que obtengan un resultado de muy bueno o superior, y según la escala que se mantiene en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en su artículo 17, se ubica en el rango de mayor a 80 y menor a 90 y para el resto de las personas que laboran para el Estado, con este cambio, en la escala el Muy bueno o superior, se modificó que el rango cuantitativo inicia en 90 hasta 95,99.

Valor (en puntos)	Calificación	Descripción del valor y la calificación
Menos de 70	Insuficiente	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual o mayor a 70 y menor a 80	Bueno	Su desempeño satisface apenas los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual o mayor a 80 y menor a 90	Muy Bueno	Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual o mayor a 90 y menor a 100	Excelente	Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual a 100	Sobresaliente	Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.

Fuente: Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, artículo 17

Por lo tanto, se pone en conocimiento sobre los efectos que podría provocar en cambio en la calificación de los resultados de la evaluación del desempeño, considerando que podría ingresar personal de otras instituciones del Estado, y cuando soliciten el reconocimiento de ese componente se estaría generando una brecha con respecto a los servidores del Poder Judicial, en este sentido y conforme los procedimientos, se estima oportuno y conveniente solicitar criterio a la Dirección Jurídica, para determinar la necesidad de cambio en la escala de calificación que tiene el Reglamento del Poder Judicial.”

--- 0 ---

*Expuesto el informe anterior, doña Ivannia Aguilar Arrieta comenta que así como lo indicó doña Roxana Arrieta, el decreto ya fue publicado y está vigente y en el año 2020 se tuvo que ajustar la escala que tenía el Poder Judicial cuando la Contraloría General de la República obligó a ajustarse a la escala que tenía Mideplan y es con la que se cuenta*

*actualmente, pero ahora con este documento del año pasado, modificaron el rango cuantitativo de “Muy bueno” de 90 a 95.*

*Es por esta razón que con la presentación de este informe se busca solicitar un criterio a la Dirección Jurídica ya que esto se remitió a todos los órganos involucrados: Consejo de Personal, Consejo de la Judicatura y Consejo Superior ya que el procedimiento establece que para solicitar criterios jurídicos tiene que ser por acuerdo del Consejo Superior, por eso se quiere poner en conocimiento esta gestión a este órgano recomendativo.*

*Añade que el tema es que para algunos servidores, principalmente los que vengan de otras instituciones del Estado, otros poderes de la República, si tienen un “Muy bueno” en esa institución y no les pagan el anual en el 2024, cuando ingresan al Poder Judicial se encontrarán con un rango por debajo de 90 y no solo esto, que dependiendo de la disposición o del criterio que emita la Dirección Jurídica esto implicará para el Subproceso de Salarios, modificar toda la estructura para el reconocimiento de los anuales a las personas que se les pagaría, porque con el salario global se les pagaría solo a los que estén en el rango correspondiente.*

*La Mag. Julia Varela Araya manifiesta que esto tendría un impacto negativo y apoya la idea de hacer la consulta a la Dirección Jurídica.*

*El Mag. Jorge Leiva Poveda consulta sobre cuál será la explicación que está detrás de ese cambio, sabiendo que se está ante una decisión de un órgano distinto, porque es externo incluso al Poder Judicial, y a qué posiblemente obedezca a este cambio.*

*Doña Ivannia Aguilar intervino e indica que la variación se genera porque ellos eliminaron el nivel de “Sobresaliente”, en el documento de Mideplan ese rango era de más de 99 y hacen una redistribución. También se aprecia que el “Deficiente” o el*

*“Insuficiente” está en el mismo rango, menos de 60 y entonces hacen una redistribución entre el “Bueno”, el “Muy bueno” y el “Excelente”, al reducir una lo que hicieron fue redistribuir los pesos del “Bueno”, “Muy bueno” y “Sobresaliente”, esto no es una decisión o fundamentación que se hiciera desde Gestión Humana, esto es un trabajo de Mideplan.*

*En resumen, Mideplan elimina de todo el “Sobresaliente” y hacen el “Muy bueno” que es el que genera el pago o el reconocimiento monetario del anual, fue como subirle en lugar del 80 que tenía anteriormente, lo subieron a 90.*

*Doña Roxana Arrieta Meléndez comenta que esto es evidentemente un tema económico.*

*Doña Julia Varela Araya manifiesta que el fondo es reducir la cantidad de personas que van a tener ese reconocimiento, es otro aspecto más de desmotivación que se va a tener.*

*Nuevamente doña Ivannia Aguilar explica que en el año 2020 al Poder Judicial específicamente a Corte Plena, se le intimó que tenía que ajustarse a la ley 9635 y a partir de eso se hizo el ajuste del Reglamento y la escala.*

*Don Jorge Leiva Poveda menciona que en ese momento el Poder Judicial no estaba fuera de nada y consulta ¿por qué se quiere hacer consulta a la Dirección Jurídica?*

*Doña Ivannia Aguilar explica que como área técnica se está advirtiendo que se está generando una brecha. Una persona que viene de afuera con este nuevo reglamento no le pagarían anuales si tiene menos de 90, si viene a trabajar al Poder Judicial y le pedimos sus evaluaciones anteriores para reconocerle ese componente, aquí se tiene una escala que está por debajo y se le tendría que pagar, se está advirtiendo que el Poder Judicial no estaría obligado ajustarse a ese Reglamento pero genera una brecha entre las personas que laboran en el Poder Judicial, que es exclusivo y excluyente en este tema, pero quien ingresa al Poder Judicial va a tener una connotación diferente.*



*La MBA. Roxana Arrieta manifiesta que el tema de la compensación sí forma parte del salario y en el salario el Poder Judicial sí tiene intervención de exclusivo y excluyente. En sus puestos para efectos del pago hay una brecha entre los empleados del Poder Judicial que recibirán a los que se le vaya a pagar el anual.*

*Don Jorge Leiva Poveda, indica que le gustaría enfocarse en los elementos de la duda que tiene doña Ivannia Aguilar y que podría tener Gestión Humana de qué pasa con las personas que vienen de fuera del Poder Judicial, pero del sector público y que arrastra un salario por componentes, en esos casos, le parece que habría que determinar es cuál va a ser el factor que el Poder Judicial va a tomar para establecer su evaluación de desempeño en la denominación de “Muy bueno” y “Sobresaliente”.*

*Por tanto, después de discutir lo anterior, se **acordó**: consultar a la Dirección Jurídica, el trato que debe darse en particular al personal que ingresa al Poder Judicial y tenían relación de empleo en otras instituciones del Estado, que cuando gestionen el reconocimiento de anuales, deberá considerarse el parámetro de la escala de calificación de evaluación del desempeño, tener de referencia el valor cualitativo de la calificación, de “Muy buena”, que en valor cuantitativo es más de 80%, para el Poder Judicial, según lo dispuesto en su Reglamento y no considerar el cambio realizado por MIDEPLAN en la Directriz N°029-PLAN “Lineamientos Metodológicos Generales para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas”, que el muy bueno, ahora sería con un peso cuantitativo de 90 hasta 95.99, siendo que en el Poder Judicial los puestos fueron dispuestos por Corte Plena como exclusivos y excluyentes, no le alcanza la variación de dicha escala.*

***Se declara en firme.***

*Se levanta la sesión a las doce horas y cincuenta minutos.*

***Mag. Julia Varela Araya***  
***Presidenta***

***MBA. Roxana Arrieta Meléndez***  
***Secretaria***