

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 020-2024

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del doce de noviembre de dos mil veinticuatro, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya quien preside, Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Mtra. Alejandra Rojas Calvo y el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2247-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-201-2024), el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0201-2024**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0074-2024	José Andrés Murillo Saborio	0207450491	Licenciatura Universitaria en Adm. de Empresas con énfasis Contaduría, Universidad Santa Lucía, 30/07/2018	Profesional 2-Prof. en Planificación (Subproceso Planificación Estratégica)	11/04/2024	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-201-2024.,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2247-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-201-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2279-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-203-2024), el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-203-2024**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0076-2024	Juan Diego Carvajal Sánchez	0207120157	Licenciatura Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 12/04/2019	Jefe de Investigación 1 <i>(Dirección General del O.I.J)</i>	25/03/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-203-2024.,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2279-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-203-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2413-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-206-2024), el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0206-2024**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0077-2024	Nathalie Rebeca Solano Sharpe	0115490114	Bachiller Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 02/12/2022	Oficial de Investigación <i>(Dirección General)</i>	02/04/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-206-2024,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2413-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-206-2024.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2453-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-208 y 209-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remiten las siguientes resoluciones correspondientes al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

- **No. PJ-DGH-CP-RDE-208-2024 (Oficial de Investigación)**
- **No. PJ-DGH-CP-RDE-209-2024 (Jefe de Investigación 1)**

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0078-2024	Jorge Arturo Fernández Arias	0503520826	Bachiller Universitario en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 11/06/2011	Oficial de Investigación <i>(Dirección General O.I.J)</i>	08/04/2024	10%
PJ-DGH-SAS-0079-2024				Jefe de Investigación 1 <i>(Dirección General O.I.J)</i>	12/04/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-209-2024



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-208-2024 „

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó:** aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2463-2024 con las resoluciones numeradas: PJ-DGH-CP-RDE-208-2024 y RDE-209-2024.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2458-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-211-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-211-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0080-2024	Braulio Alejandro Amador Arias	0304460706	Bachiller Universitario en Derecho, Universidad de las Ciencias y el Arte de CR (UNICA), 04/12/2023	Oficial de Investigación <i>(Dirección General O.I.J)</i>	03/04/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-211-2024.,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó:** aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2458-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-211-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2470-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-213-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

- **No. PJ-DGH-CP-RDE-213-2024.**

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0081-2024	Mariana Alejandra Alvarado Cruz	0304760535	Bachiller Universitaria en Archivística, Universidad de Costa Rica, 13/06/2017	Coordinador Unidad Técnica Especializada // Coordinador Unidad Archivo Judicial <i>(Archivo del II Circ. Judicial San José)</i>	05/04/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-213-2024,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2470-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-213-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2472-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-214-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-214-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0082-2024	David Alonso Morales Díaz	0108610956	Bachiller Universitario en Ingeniería Electromecánica, Universidad Central, 22/11/2023	Profesional 1 Prof. de Mantenimiento y Construcción 1 (Secc. de Mantenimiento y Construcción)	16/04/2024.	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-214-2024.,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2472-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-214-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2475-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-215-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-215-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0083-2024	Katherine Andrea Alfaro Viquez	04-0250-0392	Bachiller Universitaria en Administración de Empresa, Universidad Politécnica Internacional, 16/08/2023	Profesional 1 Profesional en Contratación Administrativa 1 <i>(Adquisiciones y Secc. Compras Directas)</i>	16/04/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-215-2024.,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2475-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-215-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2260-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-202-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la resolución de la Dedicación exclusiva **No. PJ-DGH-CP-RDE-202-2024**, según establece la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635, al respecto, nos permitimos indicar lo siguiente:

1. Situación laboral y antecedentes de la gestión:

- 1.1.** El 02 de abril de 2024, la servidora judicial **Jessica Patricia Salazar Mercado**, presenta la solicitud para el reconocimiento de la Dedicación exclusiva en el puesto de Gestora de la Capacitación 2 cuya clase angosta es Profesional en Metodología de la Enseñanza.

1.2. De conformidad con el perfil competencial del cargo de Gestora de la Capacitación 2 (Profesional en Metodología de la Enseñanza) los requisitos académicos y legales son los siguientes:

Requisitos Académicos:

- ✓ Licenciatura en una de las disciplinas académicas de las Ciencias de la Educación con énfasis en Educación de Adultos, Currículo, Administración de Programas de Educación no formal, Administración Educativa, Informática Educativa, Evaluación Educativa, u otro énfasis acorde al cargo, a juicio del Consejo de Personal.

Requisitos Deseables:

- ✓ Maestría en Tecnología Educativa, Maestría con énfasis en Administración Educativa o Maestría Profesional en Evaluación Educativa.

Requisitos Legales:

- ✓ Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional.

1.3. De acuerdo con el expediente de personal, se tiene que la servidora judicial ostenta los siguientes grados académicos:

Grado	Diploma	Institución educativa	Fecha de obtención
Licenciatura	Administración de Negocios	UNICA	07/09/2022
	Docencia	USAM	12/06/2023
Incorporación colegio profesional	Colegio Prof. en Ciencias Económicas de C.R. 01/03/2018 Colegio de Licenciados y Profesores de C.R. el 12/12/2023		

1.4. Es importante señalar que, para el debido trámite de la presente gestión la servidora judicial aporta una certificación emitida por Formato Educativo S.L. el 10 de noviembre de 2023, donde se señala a la señora Salazar Mercado como alumna y que ha completado y a probado todos los contenidos del Máster Executive MBA Gadex impartido por Formato Educativo Escuela de Negocios y la Universidad Europea Miguel de Cervantes, que se le otorga la siguiente titulación académica:

- ✓ Título Máster Executive MBA Gadex, Formación, Creatividad e innovación en las organizaciones en modalidad de **Título propio** (500 horas lectivas).
- ✓ Certificado Gestión de Personas (40 horas lectivas).

- 1.5. Es dable mencionar que, el título propio no corresponde a un grado académico como tal, sino a un curso de **aprovechamiento**.
- 1.6. Cabe indicar que, la servidora judicial, cuenta con un contrato de la Dedicación exclusiva firmado con el Poder Judicial, para el puesto de Gestora de la Capacitación 2 el cual se encuentra vigente a partir del 24 de octubre de 2022 hasta el 23 de octubre de 2027, el mismo le fue aprobado por el Consejo de Personal en sesión No. 02-2023 celebrada el 14 de marzo de 2023, mediante el artículo III.
- 1.7. Como parte del análisis realizado por esta Unidad, se solicitó a la Licda. Cheryl Bolaños Madrigal, Jefa del Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, justificar el nombramiento de la señora Salazar Mercado, en virtud de los grados académicos que ostenta, y el requisito académico que se establece en el manual de puestos, quien mediante correo indica lo siguiente:

“ [...] A partir del perfil del puesto en cuestión, mi criterio como jefatura y la experiencia de haber trabajado con la señora Salazar Mercado expongo lo siguiente:

La Máster y Licenciada Jessica Salazar es nombrada en el puesto de Gestor de capacitación 2 (Profesional en Métodos de Enseñanza) porque cuenta con una Licenciatura en Docencia, una Licenciatura en Administración de Negocios y una Maestría en Formación, creatividad e innovación en las organizaciones y una especialización en Gestión de Personas de la Universidad Miguel de Cervantes, España, además cuenta con experiencia en el diseño de planeamientos

metodológicos y curriculares, en diseño instruccional y en la gestión y desarrollo de herramientas de aprendizaje bajo la modalidad virtual.

La Licenciatura en Docencia que posee, cuyo perfil de salida indica en el programa de carrera lo siguiente:

El profesional en Licenciatura en Docencia poseerá los conocimientos teóricos y metodológicos para abordar las prácticas educativas en los diversos ámbitos. Será un miembro comprometido y crítico, capaz de reflexionar acerca de las realidades institucionales y su entorno sociopolítico y cultural.

Además, desarrollará habilidades investigativas en relación a las prácticas docentes y las problemáticas socio educativas. Será capaz de identificar características, necesidades e intereses individuales o de grupo en las poblaciones que atienda con el fin de impulsar procesos de aprendizaje más efectivos.

Se complementa además con la Licenciatura en Administración de Negocios que sienta las bases para el enfoque hacia la administración de los recursos humanos, tan alineado a la gestión humana, esencia de nuestras funciones en esta Dirección y específicamente para este Subproceso de Gestión de la Capacitación, permite definir las bases y estructuras administrativas para la gestión del desarrollo y la formación de las personas.

Ambas carreras anteriores vienen a generar una profesional solvente para gestionar las necesidades de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se generan y solicitan a esta oficina.

Cumple además la señora Salazar, a criterio de esta jefatura, con el requisito correspondiente al concretar estudios además con un MÁSTER EXECUTIVE MBA GADEX en Formación, creatividad e innovación en las organizaciones y una especialización en Gestión de Personas de la Universidad Miguel de Cervantes, España, en cuyo programa de carrera se concreta:

El presente Máster Gadex en Formación, creatividad e innovación en las organizaciones, parte de la premisa pues de que el formado, para hacer valer el propio proceso formativo educativo, debe ser consciente de las nuevas realidades y metodologías que le afectan tanto a él (Módulo 1) como el alumnado (Módulo 4).

De igual modo, es esencial que cuente con herramientas de seguimiento y tutelaje adaptadas a las organizaciones actuales (Módulo 2) y que integre parámetros fundamentales de creatividad e innovación para aplicar tanto en su labor docente como en su labor profesional (módulos 3 y 5).

Todo lo anterior, hace ver que la señora Jessica Salazar cuenta con conocimientos en Administración educativa y domina áreas de conocimiento como:

Teorías de aprendizaje: Familiarizarse con diferentes teorías del aprendizaje, como el constructivismo, el conductismo, el conectivismo, entre otras, proporciona un marco teórico para comprender cómo los estudiantes procesan la información y construyen su conocimiento. Esto ayuda a adaptar las metodologías de enseñanza a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes.

Tecnología educativa: Estar al tanto de las últimas herramientas y recursos tecnológicos que pueden utilizarse para mejorar el aprendizaje. Esto incluye desde plataformas educativas y software especializado hasta aplicaciones móviles y herramientas de realidad aumentada o virtual. Saber cómo integrar estas tecnologías de manera efectiva en el aula es crucial en un entorno educativo cada vez más digital.

Diseño instruccional: Conocer los principios y metodologías del diseño instruccional facilita la creación de planes de estudio y actividades educativas estructuradas y coherentes. Esto implica entender cómo organizar el contenido, establecer objetivos de aprendizaje claros, seleccionar estrategias de enseñanza apropiadas y evaluar el progreso de los estudiantes de manera efectiva.

Diversidad e inclusión: Tener conocimientos sobre la diversidad cultural, lingüística y de habilidades dentro del aula es esencial para desarrollar metodologías de aprendizaje que sean accesibles y relevantes para todos los estudiantes. Esto incluye adaptar el contenido educativo, ofrecer diferentes formas de participación y apoyar el aprendizaje de estudiantes con necesidades especiales.

Comunicación efectiva: Dominar habilidades de comunicación tanto verbal como no verbal es fundamental para establecer relaciones positivas con los estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo y motivar el compromiso activo de los estudiantes en el proceso educativo.

Estas áreas de conocimiento proporcionan una base sólida para que los profesionales en docencia puedan diseñar metodologías de enseñanza-aprendizaje efectivas que promuevan el éxito académico y el desarrollo integral de los estudiantes.

La Licenciatura en Docencia se considera una disciplina académica dentro del ámbito más amplio de las Ciencias de la Educación. Las Ciencias de la Educación abarcan diversas disciplinas que estudian teórica y prácticamente los procesos educativos, y la Licenciatura en Docencia se centra específicamente en la formación de profesionales para la enseñanza. En este contexto, se enfoca en preparar a los futuros docentes con conocimientos pedagógicos, habilidades didácticas y competencias necesarias para enseñar de manera efectiva en diversos niveles educativos y contextos. Es una disciplina que combina teoría y práctica, integrando los principios y enfoques de las Ciencias de la Educación para la aplicación directa en el aula y en el campo educativo. Y es de esta manera que la persona que ocupe este puesto en esta oficina se ubica en una posición asesora precisamente para crear, orientar, validar, emitir criterios y revisar los planteamientos metodológicos que el personal gestor de planta realice como parte de los planes de trabajo y metas que debe ejecutar este Subproceso.

Es criterio de esta jefatura, que a partir de las tareas descritas en el perfil del puesto la señora Salazar cuenta la experiencia para realizarlas, con las habilidades descritas en el perfil para asumir esas tareas y el puesto en sí y con los requisitos necesarios.”

1.8. Por otra parte, con la revisión realizada se logra determinar que a la señora Salazar Mercado se le canceló de manera oficiosa el pago de la Dedicación exclusiva licenciatura 25% Ley 9635 para los periodos desempeñados en el cargo de Gestora de la Capacitación 2 (Profesional en Metodología de la Enseñanza), por lo que le corresponde el cese del rubro salarial de los periodos anteriores a la fecha de la solicitud; razón por la cual, se estaría generando un cobro por sumas pagadas de más (**ver anexos**).

2. Conclusiones:

2.1. La Dedicación Exclusiva es un régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración, cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal, ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido; asimismo, es de carácter potestativa y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato.

2.2. El contrato de Dedicación Exclusiva es de naturaleza accesoria a la prestación del servicio de una persona trabajadora, reviste carácter contractual bilateral y

personalísimo. Además, nace como respuesta de cubrir a quienes no se encuentran bajo prescripciones de ley en materia de prohibición.

Por todo lo anteriormente expuesto, y siendo que la jefatura de la servidora justificó ampliamente la idoneidad de la señora **Salazar Mercado** para el desempeño del puesto, esta Dirección, salvo mejor criterio recomienda aprobar el reconocimiento del informe de Dedicación exclusiva No. PJ-DGH-SAS-0075-2024 de la señora **Jessica Patricia Salazar Mercado**, a partir del **02 de abril de 2024** fecha en la que presento la gestión, asimismo, aplicar el cese y cobro de los periodos donde se pagó de oficio antes de la fecha indicada.

Anexos:



Libro1.xlsx



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-202-2024,,

--- 0 ---

Antes de proceder con la votación, la MBA. Roxana Arrieta Meléndez se inhibe del voto.

*Atendido lo anterior, por mayoría, se **acordó:** aprobar lo indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2260-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-202-2024.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO X

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2900-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-232-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-232-2024:**

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Datos Personales	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Incorporación al Colegio Profesional	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0090-2024	Giovanny Bernal Calderon Mora Cédula No. 0109250676	Licenciatura Ingeniería Industrial Politécnica Internacional 26/10/2018 // Licenciatura Universitaria en Administración, Universidad Politécnica Internacional, 12/12/2023	Incorporación al Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos 24/07/2019 // Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 28/01/2022	Coordinador de Unidad 3 – Coordinador Unidad de Transportes Administrativos (Secc. Transportes Administrativos)	12/02/2024	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-232-2024,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2900-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-232-2024.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2520-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-217-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-217-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0084-2024	Andreina Vanessa Grajal Miranda	07-0209-0417	Licenciatura Universitaria en Dirección de Empresas, Universidad de Costa Rica, 13/10/2015	Profesional 2 Prof. en Planificación <i>(Unid. Modernización Ámbito Auxiliar de Justicia...)</i>	19/04/2024	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-217-2024,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó:** aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2520-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-217-2024.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2632-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-224-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-224-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Datos Personales	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Incorporación al Colegio Profesional	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0087-2024	Laury María Quesada Aguilar Cédula 0114120088	Bachiller Universitaria en Administración de Empresas con Énfasis en Gerencia, Universidad Libre de Costa Rica, 16/05/2023	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 22/03/2024	Profesional 1- Profesional Administrativo 1 (Servicio Especial de Respuesta Táctica (SERT))	25/04/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-224-2024,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2632-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-204-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2641-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-225-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-225-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Datos Personales	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Incorporación al Colegio Profesional	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0088-2024	Yokssan González Pérez Cédula 0503180799	Licenciatura Universitaria en Derecho, Universidad de San José, 22/08/2023	Incorporación Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, hasta el 06/08/2024	Jefe de Investigación 1	25/04/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-225-2024,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2641-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-255-2024.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2522-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-218-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-218-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0085-2024	Danny Gerardo Murillo Benavides	02-0594-0209	Licenciatura Universitaria en Derecho, Universidad Cristiana del Sur, 06/06/2016	Jefe de Investigación 1 <i>(Dirección General O.I.J)</i>	08/05/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-218-2024,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2522-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-218-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2912-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-235-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-235-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Datos Personales	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Incorporación al Colegio Profesional	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0092-2024	Xiomara Marcela Garita González 0110060817	Licenciatura Universitaria en Admin. Negocios con Énfasis en Mercadeo, Universidad Fidelitas, 13/11/2010	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 08/03/2013	Profesional 2 – Profesional Administrativo 2 (Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramientos de la Función Jurisdiccional)	08/05/2024	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-235-2024,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2912-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-235-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XVI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2528-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-219-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-219-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0086-2024	Juan José Jiménez Villalobos	01-1174-0021	Licenciatura Universitaria en Derecho, Universidad San Juan de la Cruz, 30/04/2020	Jefe de Investigación 1	09/05/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-219-2024,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2528-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-219-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XVII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2917-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-236-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-236-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Datos Personales	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Incorporación al Colegio Profesional	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-2916-2024	Oscar Andrés Herra Acuña 0113260227	Licenciatura en Administración de Empresas énfasis en Seguros Universidad de San José 08/11/2022	Incorporación al colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de C.R. 24/02/2023	Profesional 2 – Profesional Valuador (Secc. Transportes del O.I.J)	10/05/2024	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-236-2024,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2917-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-236-2024.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XVIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2730-2024 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva (Resolución PJ-DGH-CP-RDE-228-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-228-2024.**”

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Datos Personales	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Incorporación al Colegio Profesional	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0089-2024	Nelson David Ramírez Rodríguez Cédula 0114220696	Licenciatura Universitaria en Educación Física y Deportes, Universidad Florencio del Castillo, 05/12/2017	Incorporación Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, F. C. y A., 23/04/2016	Gestor de la Capacitación 1 <i>(Unidad de Protección a Víctimas y Testigos)</i>	24/05/2024	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-228-2024,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2730-2024 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-228-2024.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIX

Antes de iniciar con el siguiente informe, la Mtra. Alejandra Rojas Calvo, se retira por cuanto debe atender asuntos propios de su cargo.

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2380-2024 relacionado con prórroga para el contrato de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

**“PRÓRROGAS DE CONTRATOS
DEDICACIÓN EXCLUSIVA
LEY 9635”**

Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite detalle de las solicitudes de **prórroga del contrato de Dedicación exclusiva**, correspondientes a contratos firmados según las disposiciones que establece la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con la información más relevante de cada gestión:

No.	Persona servidora Judicial	Fecha de presentación de la solicitud de Prórroga	Puesto para cual solicita la Prórroga	Fecha de Inicio de vigencia de la Prórroga	Fecha final Vigencia de la Prórroga	Porcentaje aplicado
1	María José Alfaro Rojas, cédula No. 01-1099-0422	17/01/2024	Prosecretaria	13/03/2024	12/03/2029	10%
2	Mayer Alexis Soto Varela, cédula No. 01-1051-0918	17/01/2024	Profesional 1 <i>(Prof. Mantenimiento y Construcción 1)</i>	28/03/2024	27/08/2029	10%
3	Rosa Aminta Soto Varela, cédula No. 08-0085-0054	25/01/2024	Coordinador de Unidad 3	29/04/2024	28/04/2029	25%
4	Jacqueline Chaves Vargas, cédula No. 02-0698-0548	25/01/2024	Perito Judicial 1 <i>(Perito en Balística)</i>	26/04/2024	25/04/2029	10%
5	Carol Cristina Leiva Camacho, cédula No. 03-0365-099	26/01/2024	Coordinador de Unidad 1	01/04/2024	30/03/2029	25%
			Administrador Regional 2	12/04/2024	11/04/2029	25%
6	Blander Matines Angulo Cisnero, cédula No. 05-0277-0550	29/01/2024	Oficial de Investigación	12/04/2024	11/04/2029	10%
7	Yender Amador Hernández, cédula No. 01-1225-0787	08/03/2024	Oficial de Investigación	06/05/2024	05/05/2029	10%
8	Wagner Amador Hernández, cédula No. 01-1114-0821	12/03/2024	Analista en Criminología	31/05/2024	30/05/2029	25%
9	Mario Josue León Rodríguez, cédula 01-1345-0457	14/03/2024	Analista en Criminología	31/05/2024	30/05/2029	25%
10	Jose Andrés Murillo Saborio, cédula 02-0745-0491	20/03/2024	Coordinador de Unidad 3	28/05/2024	27/05/2029	25%

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar las prórrogas de contrato Dedicación Exclusiva indicados en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2380-24, con los correspondientes porcentajes señalados.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XX

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2448-2024 relacionado con prórroga para el contrato de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“PRÓRROGAS DE CONTRATOS DEDICACIÓN EXCLUSIVA LEY 9635”

Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite detalle de las solicitudes de **prórroga del contrato de Dedicación exclusiva**, correspondientes a contratos firmados según las disposiciones que establece la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con la información más relevante de cada gestión:

No.	Persona servidora Judicial	Fecha de presentación de la solicitud de Prórroga	Puesto para cual solicita la Prórroga	Fecha de Inicio de vigencia de la Prórroga	Fecha final Vigencia de la Prórroga	Porcentaje aplicado
1	Alexis Jesús Villalobos Hernández, cédula No. 01-1287-0738	16/05/2024	Oficial de Investigación	23/06/2024	22/06/2029	10%
2	Tatiana Vindas Delgado, cédula No. 01-1268-0906	17/05/2024	Perito Judicial 2B (Perito en Psicología Forense)	27/06/2024	26/06/2029	25%
3	Vanessa Mesén Arroyo, cédula No. 01-0948-0528	20/05/2024	Profesional 1 (Profesional Administrativo 1)	04/07/2024	03/07/2029	10%
4	Stephanie Calvo López, cédula No. 01-1353-0667	20/05/2024	Profesional 2 (Profesional Administrativo 2)	04/07/2024	03/07/2029	25%

5	Victoria Martínez Castillo, cédula No. 01-1497-0663	21/05/2024	Profesional 2 (Profesional Administrativo 2)	11/06/2024	10/06/2029	25%
6	Alejandro González García, cédula No. 01-1262-0797	21/05/2024	Oficial de Investigación	12/07/2024	11/07/2029	10%
			Jefe de Investigación 1	16/09/2024	15/09/2029	10%
7	Leonardo Pereira Jiménez, cédula No. 01-0946-0210	21/05/2024	Oficial de Investigación	09/07/2024	08/07/2029	10%
			Jefe de Investigación 1	22/10/2024	21/10/2029	10%
8	José Alonso Rodríguez Arias, cédula No. 02-0674-0904	22/05/2024	Jefe Sección Fotografía y Audiovisuales (Jefe Secc. Imagen y Sonido Forense)	19/07/2024	18/07/2029	25%
9	Shirley Priscilla Monge Sánchez, cédula No. 01-1243-0076	22/05/2024	Perito Judicial 2 (Perito en Psicología)	05/07/2024	05/07/2029	25%
			Profesional 2 (Psicóloga)	11/07/2024	10/07/2029	25%
10	Laura Tatiana Obando Campos, cedula No. 03-0316-0037	22/05/2024	Perito Judicial 2B (Perito Psicólogo Forense)	17/06/2024	16/06/2029	25%

“

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar las prórrogas de contrato Dedicación Exclusiva indicados en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2380-24, con los correspondientes porcentajes señalados.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XXI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2624-2024 relacionado con prórroga para el contrato de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“PRÓRROGAS DE CONTRATOS DEDICACIÓN EXCLUSIVA LEY 9635”

Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite detalle de las solicitudes de **prórroga del contrato de Dedicación exclusiva**, correspondientes a contratos firmados según las disposiciones que establece la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con la información más relevante de cada gestión:

No.	Persona servidora Judicial	Fecha de presentación de la solicitud de Prórroga	Puesto para el cual solicita la Prórroga	Fecha de Inicio de vigencia de la Prórroga	Fecha final Vigencia de la Prórroga	Porcentaje aplicado
1	Karol del Carmen Briceño Arrieta, cédula No. 02-0656-0743	22/05/2024	Profesional 2 (Profesional en Planificación)	01/07/2024	30/06/2029	25%
2	Tiffany Paola Corrales Fernández, cédula No. 01-1641-0655	21/05/2024	Profesional 1 (Profesional Administrativo 1)	05/07/2024	04/07/2029	10%
3	Jennifer Andrea Fonseca Arguedas, cédula No. 04-0210-0557	23/05/2024	Oficial de Investigación	26/07/2024	25/07/2029	10%
4	María Fernanda Mora Morales, cédula No. 01-1544-0698	23/05/2024	Profesional 2 (Profesional Administrativo 2)	01/07/2024	30/06/2029	25%
5	Karol Rebeca Chaves Salazar, cédula No. 01-1310-0331	31/05/2024	Profesional 2 (Prof. Atenc. Protec. al Víct. del Delito)	04/07/2024	03/07/2029	25%
6	Leisy Gabriela Sánchez Campos, cédula No. 07-0164-0026	10/06/2024	Perito Judicial 2 (Perito en Psicología)	26/08/2024	25/08/2029	25%

7	Carmen Chang Ku, cédula No. 08-0109-0083	01/07/2024	Contralora de Servicios Regional	02/09/2024	01/09/2029	25%
8	Olman Eduardo Mejias Acosta, cédula No. 02-0562-09990	02/07/2024	Coordinador de Unidad 1	18/09/2024	17//09/2029	25%
9	Alexander Núñez Rojas, cédula No. 03-0350-0338	02/07/2024	Administrador Regional 1	13/09/2024	12/09/2029	25%
10	Ana Laura Oviedo Villalobos, cédula No. 04-0202-0082	04/07/2024	Gestor de Capacitación 1	11/09/2024	10/09/2029	10%

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar las prórrogas de contratos Dedicación Exclusiva indicados en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2624-24, con los correspondientes porcentajes señalados.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XXII

En sesión del Consejo de Personal N°19-2024 artículo VII celebrada el 22 de octubre de 2024, se procedió a conocer el informe N°PJ-DGH-RS-745-24 relacionado con apelación en subsidio presentado por el señor PCG, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se remite recurso de apelación presentado por correo electrónico el 08 de julio del 2024 por el oferente PCG, cédula 01-xxxx-xxxx, Técnico Jurídico destacado en la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción del Ministerio Público, referente a su oposición con la evaluación psico-laboral, realizada por la licenciada Laura Rojas Solano, profesional 2 de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, con motivo de su participación en la Convocatoria CV-10-2023 para el cargo de Fiscal Auxiliar, mediante el cual textualmente señala:

“El Suscrito, PCG cédula x-xxxx-xxxx, Técnico Jurídico destacado en la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción del Ministerio Público, oferente en la convocatoria de Fiscal Auxiliar CV-010-2023 que había concluido la etapa de evaluación de examen de conocimientos escrito y el examen de conocimientos oral, en etapa de valoración psico-laboral, me apersono en tiempo ante su autoridad para interponer recurso de apelación al resultado de la evaluación psico-laboral, posterior de haber recibido el 5 de julio del 2024 vía correo electrónico el informe técnico, con base en la Circular 147-2017, el Estatuto del

Servicio Judicial, el Perfil Competencial para el Puesto de Fiscal Auxiliar, así como las consideraciones de hecho y de derecho que se exponen de seguido:

1. Sobre la oportunidad para apelar:

El día 24 de junio de 2024 el aquí oferente recibió vía correo electrónico noticia que había obtenido un resultado desfavorable en la fase dos del proceso selectivo de la convocatoria CV-010-2023, para el cargo de Fiscal Auxiliar, sin indicar nota, motivo, o resolución adjunta que fundamentase el acto, por lo que el suscrito solicitó ese mismo día tener acceso al expediente, o algún tipo de información sobre la causa del resultado, manifestando la intención de apelar dicho resultado. Siendo que se proporcionó acceso únicamente a un informe sobre el proceso de selección, que el suscrito recibió hasta el día 5 de julio de 2024, y que este informe es documentación básica y fundamental para que exista la posibilidad de interponer cualquier impugnación, el firmante se apersona hoy, en tiempo, dentro del plazo de 3 días, a interponer recurso de apelación al resultado desfavorable, producto del informe de cita, dentro del proceso de selección de la Convocatoria CV-010-2023.

2. Cuestiones Preliminares:

El presente recurso de apelación se plantea en contra del resultado desfavorable producto del informe de técnicas selectivas psico-laborales, debiendo aclararse que todo instrumento científico, como el test escrito aplicado dentro de este proceso, es empleado e interpretado por un ser humano y, por consiguiente, es sujeto a los errores de interpretación humana, sesgos cognitivos o falsas representaciones. Dicho esto, se debe decir que se reconoce que los instrumentos que se emplearon en este proceso tienen fundamento científico y su aplicación está respaldada, sin embargo, el informe y las conclusiones extraídas en este no soportan un escrutinio bajo las reglas básicas de la lógica y del método científico, es decir, no están respaldadas por evidencia comprobable empíricamente, no enuncian como se arribó a esa conclusión, no son verificables y no son reproducibles por pares, siendo así un producto independiente del que se podría obtener de la aplicación idónea de estas pruebas; los fallos consignados en el informe son tan groseros que pueden comprobarse con una simple constatación, revisando conjuntamente la prueba escrita, lo dicho en la entrevista y el informe.

3. Sobre los Datos Obtenidos en la Competencia: Excelencia

El perfil competencial de Fiscal Auxiliar define la competencia de Excelencia como la "Constancia en la búsqueda de la excelencia en el ejercicio de la función..." y "...tener la capacidad para alcanzar altos estándares de excelencia y cumplimiento en el trabajo propio y el de otros, reflejando un esfuerzo adicional en el ejercicio del servicio público".

El examinado recibió una evaluación negativa en el apartado de excelencia debido a la valoración sobre su capacidad en la toma de decisiones, siendo necesario señalar que dentro del perfil de fiscal auxiliar, la competencia de Excelencia no contiene dentro de su descripción o de sus conductas observables algún rubro en donde se deba valorar la capacidad de toma de decisiones, por lo que el informe presenta una incorrecta fundamentación en el momento en que afirma que no se cumple con estándares de excelencia necesarios para el puesto, en la medida en que establece un marco de valoración para una conducta que no está relacionada con la competencia específica.

Obsérvese que el informe emplea este mismo argumento para justificar una disminución tanto en este apartado como por la competencia de toma de decisiones, al ser que el enunciado de este punto se refiere únicamente a la toma de decisiones. no a otras conductas observables propias de la competencia de Excelencia, siendo que el informe expone literalmente que "... algunos indicadores que se encuentran en el expediente remiten una disminuida capacidad para la toma de decisiones inferior a la de la mayor parte de las personas. Prefiere que sean otros los que asuman la responsabilidad de tomar decisiones y es probable que si se ve abocado a tomar decisiones se sienta más tenso e inseguro, especialmente si se trata de problemas difíciles o arriesgados, esto indudablemente afecta la excelencia de las labores que realizar en el puesto."

Lo anterior es, además, inexacto: Si bien el enunciado de “algunos indicadores” no permite apuntar a algún elemento concreto de las pruebas escritas o de la entrevista, el suscrito puede afirmar que en la evaluación escrita consignó en los distintos cuestionarios que el solicitante tiene confianza en su formación profesional, su capacidad de enfrentar responsabilidades, sus habilidades de toma de decisión y su pensamiento crítico, lo que es fácilmente verificable con una simple comprobación de la rúbrica escrita de la evaluación, por lo que, de conformidad con la metodología contenida en el informe, se desprende que esta apreciación es producto de algún error de comprensión o un malentendido emanado de la entrevista que debe, a este punto, ser aclarado.

En la entrevista psico-laboral se planteó una pregunta sobre alguna experiencia que haya dejado un aprendizaje significativo, con el suscrito narrando que, durante un cierre institucional, se colaboró en una mesa de trabajo en donde se requería preparar un allanamiento urgente, en una causa de cierto perfil, con un equipo que debía trabajar contra reloj, sin embargo, gracias a la disciplina y diligencia del equipo se logró cumplir en conjunto las metas, a pesar de las complejidades de la causa y de un clima acalorado que dificultaba la concentración. Como conclusión, se mencionó que posterior a cumplir ese objetivo, la jefatura decidió por motivos estratégicos aplazar el allanamiento, como en efecto se hizo, siendo que a veces se debe esperar para ver los resultados del esfuerzo.

Sin embargo, esto no debe entenderse como que el aquí solicitante prefirió deferir la decisión de la causa al criterio de un tercero, por el contrario, se debe analizar que este tipo de situaciones son informadas por los Principios de Unidad y Verticalidad del Ministerio Público, contenidos en los Art. 1 y 14 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, y que en situaciones en donde el superior jerárquico interviene, como en este caso, para emitir decisiones informadas por elementos estratégicos de persecución penal, la estructura organizativa del Ministerio Público de rango legal ordena que se debe atender lo dispuesto por el Fiscal Coordinador o el Fiscal Adjunto, independientemente del resultado del trabajo, y de ahí, precisamente, el valor de la anécdota.

Así mismo, al entrevistado se le consultó si había realizado mejoras en procedimientos de los despachos en los que había laborado y, entre otras situaciones, el suscrito mencionó que en virtud a la confianza desarrollada entre el aquí presente y sus jefaturas, se le habían delegado procedimientos de toma de decisión a nivel administrativo, precisamente porque este los había organizado de manera eficiente y había demostrado buen juicio al momento de gestionarlos, motivo por el que se le encomendaron esas responsabilidades a nivel de despacho.

Como puede verificarse con el respaldo de la entrevista, el suscrito sí mencionó circunstancias en donde el examinado ha colaborado dentro de la institución para asegurar que el servicio público se brinde bajo estándares óptimos y, si debe expandirse a todos los recursos que pueden analizarse dentro del proceso de selección de Gestión Humana, también pueden traerse a colación los cursos ofrecidos por la misma dirección de Gestión Humana que el suscrito ha cursado a lo largo de los años, o las Evaluaciones de Desempeño de los últimos años, que califican con un 98 el desempeño como Técnico Jurídico, documentación que, al igual que la entrevista, a pesar de poder ser valoradas como conductas observables propias de la excelencia, resultaron obviadas, resultando en una fundamentación que emplea elementos externos a los que requiere el perfil competencial de Excelencia.

En conclusión, a pesar de que el suscrito proporcionó insumos para que se evaluara la Excelencia del mismo, como la anécdota en la que este colaboró durante un cierre institucional para asegurar un objetivo procesal, o las ocasiones en las que ha organizado eficientemente procesos administrativos en beneficio del despacho, el informe no toma en cuenta ningún elemento ni conducta observable de la competencia de Excelencia para justificar que resultó insuficiente, por lo que este apartado no fue evaluado de conformidad con el perfil competencial, siendo así una valoración errónea.

4. Sobre los Datos Obtenidos en la Competencia: Toma de Decisiones

El perfil competencial de Fiscal Auxiliar valora la competencia de toma de decisiones como “encontrar soluciones y planteamientos diferentes de forma rápida y eficaz, para desarrollar de manera oportuna una acción o resultado concreto, analizando diversas variantes u opciones, considerando las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto, para luego seleccionar la alternativa más adecuada, con el fin de lograr el mejor y oportuno resultado en función de los objetivos organizacionales”

Al igual que el apartado anterior, el informe le reprocha al solicitante un grado de insuficiencia en la toma de decisiones, concretamente: “el oferente presenta un nivel

eficiente en aspectos como la toma de decisiones y la resolución de problemas, manifestando en las pruebas que tiende a ser una persona que al tomar decisiones es probable que se sienta más tenso e inseguro, especialmente si se trata de problemas difíciles o arriesgados, esto podría repercutir de manera negativa en sus actividades laborales en el puesto de Fiscal Auxiliar.” Primeramente, para efectos de esta evaluación, no tiene utilidad señalar que, al existir un mayor grado de riesgo y dificultad, existe un mayor grado de tensión, debido a que esto es una conducta fundamentalmente humana, y no exclusiva del solicitante. Además, se debe reiterar que en las pruebas escritas el solicitante no optó por respuestas en donde delegara la toma de decisiones o resultara reacio a la misma, por lo que se debe una vez más requerir la verificación de la rúbrica escrita para validar este punto, resultando entonces que el fundamento de los constructos psicológicos como tensión e inseguridad, de conformidad con la metodología expuesta en el informe, debería originarse entonces de la entrevista oral.

Por lo tanto, es necesario aclarar que aparentemente la apreciación está informada por una falta de contexto jurídico en el contenido de las preguntas de la entrevista oral, concretamente, la pregunta en donde el entrevistado fue consultado directamente por la manera en la que toma decisiones, y de ahí el error en la impresión que el solicitante esté sometido a un mayor grado de estrés o inseguridad ante un proceso de toma de decisión.

Puede verificarse en los respaldos de la entrevista oral que, ante la pregunta directa de cómo era el proceso de toma de decisión del entrevistado, el mismo respondió, a grandes rasgos, que él “ponderaba acorde a la decisión menos lesiva para los derechos de los involucrados, proporcionalmente a la actuación sobre la que tenía que decidir”.

La confusión se da si se carece del contexto necesario; dicha afirmación no es una demostración de inseguridad, o de temor de lesionar los derechos de una persona; esta es una aproximación, a cómo la memoria lo permitía en el momento, sobre el Principio de Proporcionalidad que, conformado por la idoneidad y la necesidad, debe guiar la conducta de la actuación fiscal en decisiones fundamentales como, por ejemplo, determinar si durante una disponibilidad, ante la sospecha de la comisión de un delito, existe suficiente peligro para girar una orden de detención y requerir prisión preventiva a una persona o si lo procedente es requerirle sus datos, o reseñarlo.

Considérese que si el objetivo fundamental del Ministerio Público es el ejercicio objetivo de la acción penal en estricto cumplimiento de la Ley, como enuncian los artículos 62, 63 y 180 del Código Procesal Penal y el artículo 2 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, la toma de decisiones debe buscar no solamente asegurar los objetivos de la investigación, si no que esto se realice en cumplimiento de la Ley, los Derechos y las Garantías Procesales de todas las partes. Dicho esto, se puede verificar a la vez que en esta pregunta se realizó un segundo apartado aclarando que, si se contaba con tiempo y la investigación era particularmente compleja, al suscrito le agrada someter sus argumentos a la crítica de sus pares, para comprobar que la teoría del caso que había desarrollado el entrevistado soportaba la contraargumentación. Lo anterior no es que el suscrito subordine su toma de decisiones a los compañeros de trabajo, por el contrario, esta práctica es en realidad un ejercicio realizado dentro de las fiscalías, al que se le conoce, popularmente, como “someter a estrés un caso”, y permite anticipar posibles complejidades que puedan surgir a lo largo de la investigación.

En resumen, el ejercicio consiste en defender las propias decisiones frente a las ideas de los demás, por lo que bajo ningún criterio se le está cediendo a los demás compañeros la decisión o intervención en el expediente, y de esta falta de contexto puede que surjan los yerros de interpretación presentes en este apartado del informe, en donde se califica de tenso e inseguro el proceso de toma de decisiones del suscrito.

En conclusión, en la competencia de toma de decisiones el informe se fundamentó omitiendo las respuestas con relación a toma de decisión de la evaluación escrita, y se requiere que se verifique esta rúbrica, siendo que, si las conclusiones fueron extraídas de la entrevista oral, estas no se tomaron dentro del contexto debido a la función propia de un fiscal. De conformidad con lo anterior, este apartado está evaluado erróneamente.

5. Sobre los Datos Obtenidos en la Competencia: humanismo y consciencia social.

En este apartado, el informe dispone un dominio de “aceptable” y señala someramente que “el oferente tiene un nivel no esperado de habilidades sociales, lo que podría afectar la interacción social y laboral”, sin hacer mención de cuáles son esas habilidades sociales de las que presuntamente se tiene un nivel no esperado, no indica de qué modo esas habilidades no son las esperadas, o de qué manera podrían afectar la interacción social y laboral, es decir, si podrían afectarlo excluyéndolo socialmente u ocasionando conflictos en el despacho, o de algún otro modo, por lo que, ante este grado de omisión, resulta materialmente imposible al suscrito impugnar estos extremos del informe.

Sin embargo, el apelante quiere señalar que el informe reduce todo este apartado a habilidades sociales, como la asertividad o la capacidad de escucha, siendo que en realidad el perfil competencial de Fiscal Auxiliar define Humanismo y Consciencia Social como “Sensibilidad hacia la persona usuaria y su entorno, priorizando el respeto a la dignidad humana, con clara conciencia del impacto social que conlleva su función en la sociedad, con capacidad de ofrecer un servicio humanizado, que genere confianza en la población y que garantice la no discriminación”.

Es decir, el eje transversal a evaluar en esta competencia es otro y, al respecto, se solicita amablemente que se revise la entrevista oral debido a que, en la misma, ante la pregunta sobre cuales valores quería resaltar el entrevistado, el mismo manifestó que uno de los valores más importantes para la función judicial es la empatía.

Durante la entrevista, el examinado señaló que el valor de la empatía debe informar la función judicial debido a que esta es, esencialmente, un servicio público, en donde, de parte de los ofendidos, estas personas han sido víctimas de un delito, y esta es una situación traumática que requiere de un buen grado de sensibilidad para abordarse apropiadamente.

En el mismo sentido, se señaló que las personas indiciadas de un delito merecen categóricamente ser sujetas a este mismo valor, siendo necesario dedicarles un trato consciente, respetuoso de los Derechos Humanos, con la comprensión que ser sometido a un proceso penal, es una situación estigmatizante por sí misma, requiriendo que el trato con dureza sea únicamente cuando el imputado se rehúse a colaborar, y esto sea de requerido proporcionalmente a un fin procesal.

El examinado comprende que durante un proceso de examinación se pondere y priorice una fuente por encima de otra, dependiendo de criterios técnicos y propios del ejercicio profesional, sin embargo, en el caso de la Competencia de Humanismo y Consciencia Social, lo que se destaca del informe es una ausencia total de fuentes para fundamentar la conclusión, mencionando someramente “el reporte de las pruebas y la entrevista” sin dar información referente a las supuestas carencias, y sin que el contenido estuviera relacionado a la competencia específica, a pesar de que el examinado proporcionó criterios relevantes que podrían venir a dar elementos para su valoración.

Por último, se debe señalar que lo expuesto en este apartado es de particular importancia debido a que el mismo informe, en los puntos a seguir, valora al examinado empleando como premisa mayor la ausencia de habilidades sociales y la poca aptitud para trabajar en equipo, fundamentando la falta de idoneidad en ciertas competencias acorde a lo expuesto inicialmente en esta premisa, a pesar de que esta misma carezca de contenido y fundamentación.

En conclusión, el informe evalúa en este rubro elementos totalmente ajenos a esta competencia, sin especificar o desarrollar su contenido, mientras que pasa por alto manifestaciones directamente vinculadas a esta competencia, siendo la conclusión que este apartado carece enteramente de fundamentación y por lo tanto esta evaluado erróneamente.

6. Sobre los Datos Obtenidos en la Competencia: capacidad de análisis.

De conformidad con el perfil competencial de Fiscal Auxiliar, la capacidad de análisis se entiende como “Realizar un análisis lógico, identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes.”

En este apartado, el suscrito obtuvo una puntuación de “aceptable” debido a que, según lo expuesto en el informe, es “una persona con una tendencia a mostrar rasgos de impaciencia dependencia, temperamento y poco realista, lo cual lo hace presentar posibles dificultades para trabajar en grupo, lo cual, lo puede llevar a mantener niveles de tensión y de intranquilidad en los momentos que necesite analizar aspectos imprescindibles para el puesto de Fiscal Auxiliar.”

Ante estas valoraciones, se debe inevitablemente señalar que el informe presenta una falsa asociación entre la capacidad de análisis y el trabajo en grupo, al formular una presunción en la que asume que las dificultades en el trabajo en grupo producirán, irremediablemente, dificultades en la capacidad de análisis, lo que es una conclusión falaz.

Además de este error lógico, el argumento no procede a nivel reglamentario, debido a que introduce dentro de las posibles “conductas observables” de la competencia de “capacidad de análisis” el rubro de trabajo en grupo, sin que esto sea un elemento que se deba evaluar dentro de esta competencia, de conformidad con el perfil del puesto, penalizando al suscrito por algo externo a esta competencia.

Se debe añadir, además, que resulta desconcertante para el aquí evaluado que se le califique como “una persona con una tendencia a mostrar rasgos de impaciencia dependencia, temperamento y poco realista”, al ser que del cuestionario escrito no se extraían preguntas que pudieran venir a demarcar el carácter personal del temperamento y, a lo sumo, contenía preguntas en donde consultaban si se prefería un trabajo que pagara más a corto plazo, o un trabajo estable a largo plazo, en donde el suscrito escogió la opción del trabajo estable, lo que vendría, al menos en apariencia, a dar al traste al calificativo de “impaciente”.

Aun así, se reconoce la existencia de una pregunta sobre si el examinado se vería afectado en su ánimo y su trabajo si sufriera una pérdida en la familia y, si bien la respuesta del presente fue afirmativa, es dudoso que se califique de manera negativa al suscrito por responder de este modo a algo que ocasiona un dolor común a la condición humana.

Sería también impropio emplear como marco de referencia la entrevista por Microsoft Teams, al ser una entrevista breve, marcando 49 minutos de duración, y afirmar la existencia de rasgos de la personalidad concretos, extraídos de una única entrevista en donde, además, era la primera vez que se interactuaba con el individuo, resultaría en el mejor de los casos una presunción apresurada y en el peor una conjetura temeraria, máxime cuando los rasgos descritos no son coherentes con la realidad, de tal modo que una persona que conozca al aquí examinado podría dar fe que son opuestos al carácter del mismo.

Por último, de haberse realizado esa apreciación con base a documentación presente en el expediente administrativo, es claro que, ante esas características y dificultades sociales, existiría algún grado de evidencia en los 6 años de servicio judicial del aquí solicitante, sin embargo, el suscrito no cuenta con quejas, denuncias, o causa disciplinaria alguna y, en el mismo sentido, el suscrito no ha sido parte en un proceso penal, o cualquier otro tipo de proceso jurisdiccional.

En conclusión, la capacidad de análisis del suscrito no está vinculada a su capacidad de trabajar en grupo. Adicionalmente, los calificativos que presuntamente impiden que el examinado trabaje en grupo eficientemente, son conjeturas que no están basadas en evidencia. Consecuentemente, este apartado no fue evaluado de conformidad con el perfil competencial y es, además erróneo.

7. Sobre los Datos Obtenidos en la competencia: comunicación efectiva.

Si bien la competencia no se limita a la entrevista oral, la rúbrica califica de manera negativa particularmente los elementos que se realizaron en esta, por el simple motivo de que no hay transmisión de ideas o convencimiento de otros en un examen escrito, viendo que el informe expone literalmente:

“En esta competencia con base a la integración de las pruebas y la entrevista, se obtiene el señor Cirrotti obtiene un dominio aceptable, presentando asimismo niveles no esperados referente a dificultades en transmitir sus ideas y convencer a otros, con aspectos de mejora en la expresión verbal en público siendo esta competencia gran importancia para la labor en el puesto Fiscal Auxiliar.”

Se debe rechazar categóricamente la apreciación que el suscrito cuenta con dificultades para transmitir ideas y carece de habilidades de convencimiento, indicando nuevamente que el informe expone de manera general y ambigua los motivos de la calificación, más no proporciona los elementos del proceso que le hicieron llegar a esa conclusión, como lo sería momentos de la entrevista en donde surgieran dificultades en el habla o de conversación, o fuera necesario hacer repreguntas, circunstancia que, además, no ocurrieron, existiendo solamente un problema de conexión de internet del entrevistado.

Adicionalmente, se debe hacer un apartado particular para mencionar, brevemente, que la comunicación como tal es un fenómeno intersubjetivo, compuesto de un emisor, un receptor, un código, un canal y un mensaje, siendo que no depende únicamente de uno de los elementos de este sistema si el mensaje es comprendido, o si el mensaje es lo suficientemente convincente, consideración que, luego de todas estas manifestaciones, no puede pasarse por alto que alguno de estos elementos presentó irregularidades durante la interacción impugnada, al ser que el aquí apelante ha llamado la atención a lo largo de este recurso de apelación de cómo se han obviado elementos significativos de la entrevista oral para fundamentar el informe.

Sin embargo, y precisamente para demostrar las propias habilidades en esta intersubjetividad propia de la comunicación, el suscrito sí cuenta con habilidades de expresión oral, y estas habilidades son excelentes: Así queda demostrado, desde un punto de vista profesional, si se valora que en el examen oral de ingreso al Ministerio Público, el oferente fue examinado en un tribunal compuesto por tres fiscales de la Unidad de Capacitación del Ministerio Público, y este tribunal calificó el desempeño general del oferente en un 92, otorgándole todo el puntaje en el apartado de expresión oral.

Así mismo, en el segundo semestre del año 2023, el suscrito se egresó de la Maestría en Ciencias Penales de la Universidad de Costa Rica, aprobando con una nota de 9.5 el curso denominado “Sujetos Procesales y Teoría del Caso”. La evaluación de este curso consistía, entre otras cosas, en realizar tres ejercicios argumentativos tanto a favor como en contra de un tema en concreto, así como exponer oralmente un caso penal desde la perspectiva de todas las partes procesales. Considera el examinado que, desde un punto de vista académico,

este atestado podría venir a acreditar que el aquí examinado cuenta con habilidades de expresión oral sobresalientes.

Por último, el informe omite enteramente pronunciarse sobre las habilidades de escucha, o las capacidades de expresión corporal y, una vez más, introduce un elemento externo al perfil competencial en el momento en que evalúa la "capacidad de convencimiento" como algo necesario para esta competencia, circunstancia que escapa enteramente al dominio del entrevistado, quien además desconocía que tenía la tarea de convencer de alguna idea como sería un debate, y no simplemente ser examinado para efectos del puesto de Fiscal Auxiliar.

En conclusión, del estudio del informe sale a la luz una evidente irregularidad en el proceso de comunicación llevado a cabo durante la entrevista oral, así como la evaluación de elementos externos a esta competencia, sin embargo, lo cierto es que el suscrito sí cuenta con habilidades de expresión oral, y estas han sido reconocidas a nivel profesional por el Ministerio Público, y a nivel académico por un posgrado especializado en materia penal.

8. Sobre los Datos Obtenidos en la competencia: Trabajo en equipo.

En el desarrollo de esta competencia, el informe otorga una puntuación de "aceptable", disponiendo en su literalidad lo siguiente: "Con respecto a los resultados de las pruebas selectivas, obtuvo una puntuación aceptable, sin alcanzar un dominio eficiente como el esperado en el respectivo perfil del puesto de Fiscal Auxiliar, presentando bajos niveles en cuanto se refiere a sus capacidades para ser una persona como el establecimiento de relaciones interpersonales que inciden en la sociabilidad, trabajo en equipo, entre otros aspectos importantes para el puesto valorado."

En primera instancia, se debe señalar que el enunciado "presentando bajos niveles en cuanto se refiere a sus capacidades para ser una persona como el establecimiento de relaciones interpersonales", es de una difícil interpretación debido a su problemática redacción y únicamente puede ser interpretada como que el suscrito cuenta con problemas para ser persona y desarrollar vínculos interpersonales, o cómo que el suscrito cuenta con problemas para ser una persona, presumiblemente sociable, y desarrollar vínculos interpersonales.

De ambas maneras, este enunciado escapa enteramente al objeto de evaluación de la competencia de trabajo en equipo, al ser que el objetivo específico consiste en "Promover, fomentar y mantener relaciones de colaboración eficientes con miembros del Ministerio Público así como otros grupos de trabajo, que resulten pertinentes con la integración de esfuerzos comunes".

Con esto en mente, se debe aclarar que la evaluación escrita realizada por el suscrito contenía preguntas que dirigían su cuestionar más al grado de preferencia que tenía el examinado para trabajar en grupo, siendo entonces que, por ejemplo, el examen podría determinar si este prefería trabajar en grupo, o prefería trabajar por su cuenta, más no el grado de aptitud que tiene el suscrito para interactuar socialmente con otras personas.

Frente estas preguntas, el examinado respondió con sinceridad y seleccionó el enunciado que decía que prefiere trabajar por su cuenta, sencillamente porque al ser un examen escrito, se carece de contexto y la respuesta debe ser absolutamente cierta bajo esos presupuestos.

Sin embargo, las respuestas del examen escrito no pueden extrapolarse a que, como el examinado prefiere trabajar por su cuenta, este carece de las habilidades para trabajar en grupo, más aún que en la entrevista oral el suscrito proporcionó contexto e informó que ha tenido ocasión de conformar grupos de trabajo con personas destacables, y es en esas ocasiones que si prefiere trabajar en grupo.

Considérese, adicionalmente, que a el informe no fundamentó previamente por que el suscrito no cuenta con habilidades sociales, siendo ayuno de contenido en este aspecto, y se debe decir que en la entrevista oral sí se habían proporcionado ejemplos de trabajar en grupo de

manera efectiva y eficiente: Con el ejemplo de la mesa de trabajo durante el cierre institucional, con las consultas de someter casos a contraargumentación de los compañeros, y con las situaciones en donde se han establecido nuevas responsabilidades por vínculos de confianza con las jefaturas; en síntesis, se proporcionaron ejemplos concretos que comprueban las habilidades y los esfuerzos del examinado en desarrollar dinámicas colectivas, que fueron obviadas en esta evaluación, mismas en que las personas involucradas pueden dar fe de las circunstancias descritas, de tal modo que se ofrecen como testigos para estos efectos.

En conclusión, en la competencia de trabajo en equipo, el informe presume una incapacidad social del examinado sin fundamento, reprochando capacidades que no son claras y realizando una equivalencia entre la preferencia consignada en el examen escrito al grado de aptitud social, omitiendo el contexto y la experiencia laboral del examinado.

9. Conclusiones

A lo largo de este recurso de apelación se han expuesto los errores y vicios de razonamiento contenidos en el informe emanado del proceso psico-laboral, siendo necesario destacar que en 4 de los 6 puntos se emplearon criterios externos al perfil competencial para fundamentar que se dictaminara un criterio desfavorable para el suscrito, así como en solamente una ocasión el informe empleó las conductas observables de la competencia que debía analizarse para justificar el motivo de por qué se arribó a una conclusión desfavorable, utilizando de manera superficial términos técnicos, sin fundamentarlos en evidencia.

El informe es a la vez somero en su fundamentación y emplea términos propios de la psicología sin referenciarlos directamente a evidencia obtenida de la 13 persona examinada, no proporcionando un necesario fundamento para estos constructos psicológicos, como lo serían “tensión”, “inseguridad”, “impaciencia” y “temperamento”, reduciendo así el uso de estos términos técnicos a simples formulas vacías.

Es además necesario mencionar que este solicitante había sido recientemente objeto de examinación de otro proceso psico-laboral dentro del Poder Judicial, en donde, si bien los instrumentos psicológicos como las pruebas escritas podían variar, el objeto de estudio era el mismo: La idoneidad de la persona oferente para ocupar el cargo de Fiscal Auxiliar.

Con ello, el Área de Valoración Psico-socio-laboral (AVAL) de la Fiscalía General de la República había solicitado un conjunto de documentación y realizado una serie de pruebas, así como una entrevista psicolaboral bajo modalidad presencial que duró aproximadamente 3 horas y media, con el fin de determinar la idoneidad de la persona oferente, siendo que el día 10 de mayo del 2024 vertieron un criterio Recomendativo.

Esto genera una clara duda sobre la manera en la que se llevó a cabo este proceso que se impugna, siendo que de dos procedimientos de valoración psico-laboral, que tenían la misma finalidad, y que valoraban a la misma persona, surgieron criterios diametralmente opuestos, siendo la única diferencia observable entre un procedimiento y otro, el hecho que en el proceso llevado a cabo por la Fiscalía General, la entrevista oral duró 3 horas y media, y tuvo un resultado favorable, y en el proceso impugnado, la entrevista duró 49 minutos, y tuvo un resultado desfavorable, no reflejándose en el informe final valoraciones o consideraciones que estén vinculadas a las manifestaciones que realizó el entrevistado durante este acto del procedimiento.

A modo de cierre, se reitera que el informe que viene a dictaminar que el suscrito no es idóneo para el cargo de fiscal auxiliar del ministerio público carece de los elementos fundamentales para ser válido, está fundamentado sobre premisas erróneas, así como se omitieron del informe elementos importantes que el oferente manifestó durante la entrevista. El suscrito ha expuesto todos los extremos por el que su valoración no se realizó correctamente, y ha

mencionado todos los elementos de la evaluación escrita y de las manifestaciones realizadas en la prueba oral que pueden ser comprobadas con la respectiva documentación presente en el expediente administrativo, y es con base a esta misma evidencia que solicita se revoque la decisión venida en alzada.

PRUEBAS DOCUMENTAL

1. Evaluación Psico-laboral Escrita. Que no se aporta, al ser parte del expediente administrativo del proceso de selección de personal, bajo custodia de la administración y al no tener acceso el suscrito al mismo, con el que se puede verificar las afirmaciones con relación a la evaluación escrita del solicitante

2. Entrevista Psico-laboral por Microsoft Teams, con fecha del 18 de junio de 2024. Grabación, o minuta, que no se aporta, al ser parte del expediente administrativo del proceso de selección de personal, bajo custodia de la administración y al no tener acceso el suscrito a la misma, con el que se puede verificar las manifestaciones que el solicitante realizó durante la entrevista.

3. Evaluación de Desempeño, Año 2022. Evaluación final de 98, para demostrar las capacidades y márgenes de excelencia, conocimiento, respeto, empatía, y trato a usuarios excelente, desde que desarrolla funciones jurídicas para el Poder Judicial.

4. Evaluación de Desempeño, Año 2023. Evaluación final de 98.10, para demostrar las capacidades y márgenes de excelencia, conocimiento, respeto, empatía, y trato a usuarios excelente, desde que desarrolla funciones jurídicas para el Poder Judicial. **5. Captura de pantalla de la Entrevista por Microsoft Teams, realizada el 18 de junio de 2024, que comprueba su duración de 49 minutos y 21 segundos.**

6. Resultados del Examen Oral de Ingreso al Ministerio Público, realizado en la Unidad de Capacitación del Ministerio Público. Que no se aporta, al ser parte del expediente administrativo del proceso de selección de personal, bajo custodia de la administración y al no tener acceso el suscrito al mismo, con el que se puede verificar el resultado de la evaluación, así como su puntaje en el rubro de expresión oral. **Comprobante de cursos aprobados de la Universidad de Costa Rica, en donde se puede acreditar que el suscrito cursó y aprobó el curso "Sujetos Procesales y Teoría del Caso" de la Maestría en Ciencias Penales de la UCR, demostrando su formación académica en oralidad.**

7. Programa del Curso "Sujetos Procesales y Teoría del Caso", en donde se puede verificar que en efecto el curso contiene dentro de su evaluación ejercicios de argumentación y exposición oral.

8. Correo electrónico de AVAL, del 10 de mayo del 2024, demostrando el criterio recomendativo del proceso psico-socio-laboral de la Fiscalía General de la República.

TESTIMONIAL

1. A S A: Técnico Jurídico de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción del Ministerio Público, con quien se ha trabajado en equipo en los años 2022, 2023 y 2024, y puede acreditar este proceso exitoso, así como el carácter del suscrito.

Localizable al: xxxxxxxx

2. R A H: Técnico Judicial de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción del Ministerio Público Quien ha fungido como asistente del suscrito cuándo este ha realizado ascensos de Fiscal Auxiliar en el 2024, y puede acreditar los roles exitosos de trabajo en equipo, así como el carácter del suscrito. Localizable al: xxxxxxxx

3. F M C: Coordinador Judicial de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción del Ministerio Público, quien ha sido jefatura del suscrito cómo técnico jurídico en 2023 y 2024, y puede acreditar la delegación de funciones realizada a razón de su capacidad de toma de decisiones e independencia, así como su capacidad de trabajo en equipo, y el carácter del suscrito. Localizable al: xxxxx

SOLICITUD DE AUDIENCIA

Si su autoridad lo permite, el aquí apelante requiere se le señale una audiencia para exponer los alegatos principales del recurso de forma oral.

PRETENSIÓN

1. Se tenga por admitido el recurso.
2. Se anule el resultado desfavorable en este proceso selectivo.
3. Se permita continuar al solicitante en el proceso selectivo de Fiscal Auxiliar. 2.1 De conformidad con lo expuesto, se dicte un resultado favorable al suscrito en esta etapa del proceso selectivo.
4. 2.2 Subsidiariamente, que su dependencia designe un tercer órgano competente para realizar esta etapa del procedimiento nuevamente. 2.2.1 De ordenarse realizar nuevamente una entrevista psico-laboral, se solicita amablemente que esta se realice bajo modalidad presencial”.

-0-

Sobre el tema, este Subproceso considera importante inicialmente señalar algunas condiciones generales del proceso selectivo:

El oferente PCG, participó en el proceso selectivo relacionado con el proceso de selección para Fiscal Auxiliar o Fiscala Auxiliar, el cual corresponde a una oportunidad para laborar interinamente para el Ministerio Público en dicho puesto, es a partir de esta participación que se acredita para ser “pre elegible” en futuros nombramientos interinos, así como en concursos para llenar las plazas en propiedad.

Dicho proceso de selección, conforme las reglas señaladas desde un inicio en el cartel de publicación del concurso, consiste en la aprobación de cuatro fases, y cada una de ellas (o sus exámenes individuales) deberán ser aprobadas con una nota mínima de 80%, para continuar con la etapa siguiente con la finalidad de adquirir la condición de “pre elegible” para nombramientos interinos en el puesto de Fiscal Auxiliar o Fiscala Auxiliar, según se detallan:

FASE1: EXAMEN ESCRITO

- El examen escrito versará sobre aspectos básicos de la función del órgano fiscal, de normativa internacional, nacional y de derechos fundamentales, derecho penal, procesal penal, derecho orgánico, criminalística básica, así como los temas contenidos en el temario de examen para fiscal auxiliar 2023.
- Este examen deberá ser aprobado con una nota mínima de 80 sobre 100.

FASE 2: TÉCNICAS SELECTIVAS PSICOLABORALES. ESTUDIO Y EL SOCIOLABORAL E INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES:

Dichas valoraciones no formarán parte del promedio final, pero deberán tener un resultado favorable.

- La persona que obtenga un resultado desfavorable en las técnicas selectivas o en el estudio sociolaboral e investigación de antecedentes, no podrá continuar el proceso de selección.

En tal supuesto, para las personas que aprueben el examen escrito y el examen oral, a opción de continuar con nombramientos como “inopias o por excepción”, quedará supeditado a lo que disponga la Fiscalía General, analizando el motivo del resultado desfavorable.

Con respecto a la prueba psico-laboral se puede realizar de nuevo una vez transcurrido seis meses siempre y cuando la persona oferente realice las gestiones pertinentes con la administración y este vigente la accesibilidad al nuevo proceso selectivo.

Estos aspectos fueron informados en el cartel al momento de publicar la CONVOCATORIA CV-10-2023, así como en el consentimiento informado del proceso selectivo psico-laboral que se le envió al señor PCG.

Con motivo al interés de realizar nombramientos interinos en dicho cargo para el Poder Judicial, la persona interesada debe someterse en igualdad de oportunidades y condiciones a la evaluación establecida para estos tipos de puestos el cual cuenta con una serie de fases selectivas referidas.

En virtud de lo anterior, las pruebas psicolaborales para este tipo de proceso de selección, se realizaron siguiendo el procedimiento establecido para esos efectos, esta Unidad de Psicología le envió la convocatoria en donde se le expuso a la persona interesada un consentimiento en donde se explicaban claramente las condiciones, obligaciones y derechos de este procedimiento.

Esta fase se retomará más adelante para efectos del desarrollo de la impugnación.

FASE 3: CURSO TEÓRICO DE INDUCCIÓN

Las personas oferentes que hayan aprobado el examen escrito y el oral, y además hayan obtenido un resultado favorable en las técnicas selectivas psicolaborales y estudios sociolaborales e investigación de antecedentes, deberán aprobar un curso teórico de inducción.

Se trata de una serie de módulos en los que la persona oferente desarrollará o profundizará aspectos cognoscitivos, destrezas y actitudes, necesarios para el adecuado desempeño como Fiscal Auxiliar o Fiscala Auxiliar.

FASE 4: PRÁCTICA DIRIGIDA

Se realizará bajo la dirección de fiscalas y fiscales, en la cual examinarán casos reales.

La práctica dirigida se realizará en la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público o en alguna de las fiscalías u oficinas del Ministerio Público, según determinación de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público (incluyen lecciones, presencia en el despacho, oficina, fiscalía o centro de formación y asignaciones extra-clase o extra-despacho).

El cronograma, lineamientos así como sus contenidos se comunicarán en el momento oportuno.

Ahora bien, tal y como se indicó, se retoma nuevamente la fase 2, que es la que compete al caso que nos ocupa, según los registros, el señor PCG aplicó las pruebas psico-laborales en un colectivo fecha 07 de junio del 2024, sin ningún inconveniente y el expediente se le asignó a la licenciada Laura Rojas Solano, la cual, efectuó la entrevista competencial el día 18 de junio del mismo año, entrevista competencial modalidad en línea de acuerdo a la solicitud del interesado, y fue mediante la revisión, integración y análisis exhaustivo que determinó que no cumple la idoneidad requerida por diversas situaciones relacionadas al cumplimiento del perfil competencial a evaluar.

Ahora bien, en atención a la disconformidad presentada sobre el resultado no aprobado de las pruebas psicolaborales y propiamente con el informe, se comunica que estas fueron realizadas siguiendo el procedimiento establecido en el anuncio de convocatoria de dicho puesto, y que el informe psico-laboral realizado por parte de la licenciada Laura Rojas Solano, fue un informe ampliado y detallado, el cual se le envió mediante correo electrónico el día 05 de julio del año en curso, de ahí que el señor PCG, siendo persona lega en la materia presenta una serie de cuestionamientos que no corresponden.

Otro aspecto importante a indicar es que, este es un proceso selectivo que se realiza en igualdad de condiciones y oportunidades, por lo cual 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 en dicho puesto y así, obtener un resultado basado en el método científico, objetivo y neutral.

ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO:

1. Es importante señalar, que todas las personas oferentes están obligadas a demostrar lo que se ha denominado idoneidad comprobada, respetando la igualdad de condiciones y de oportunidades de una convocatoria. Se debe tomar en cuenta, que cualquier proceso de selección a nivel institucional u organizacional va a existir una lista de personas (oferentes) que se obtuvieron del proceso de reclutamiento, lo cual permite seleccionar aquellas personas que posean los mejores indicadores y criterios exigidos para desempeñarse en la institución.
2. El proceso de selección es una elección de acuerdo con un perfil previamente establecido, por ende, unas personas oferentes serán seleccionadas y otras no serán elegidas, debido a que no cumplen las expectativas de los perfiles a participar. Por tal caso, pretender que todas las personas que optan ingresar a laborar en el Poder Judicial se ajusten al perfil, se convierte en algo utópico.
3. Se debe esclarecer, que la función primordial de la evaluación psico-laboral en el área de la selección de personal consiste en determinar por diferentes instrumentos y técnicas propios de la profesión, los rasgos de personalidad y descartar psicopatologías, así como las competencias, valores y habilidades de la persona evaluado. Lo anterior, con el fin de realizar una relación con los requerimientos establecidos a nivel institucional para el puesto en mención.
4. En virtud de ello, debe notarse que las acciones que ha llevado a cabo la institución obedecen a un importante esfuerzo para equilibrar el acceso a la institución mediante mecanismos de orden equitativos, validados y estandarizados, de manera tal que sea posible garantizar el cumplimiento de los principios de nuestro ordenamiento jurídico al tiempo que se alcanzan los objetivos institucionales.
5. Por tanto, las pruebas psico-laborales 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, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.”. (El énfasis es nuestro)
6. Aunado, 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...”.
7. Ahora bien, retomando el motivo de lo que llama impugnación se indica que la licenciada Laura Rojas Solano, realizó un informe psico-laboral que es un documento que procura brindar pautas mínimas para la elaboración de informes psicológicos, con el objetivo de contribuir a clarificar una de las tareas básicas e indispensables del quehacer profesional. Un informe psico-laboral resume de manera priorizada e integral los resultados de un proceso de intervención y/o evaluación psicológica. Siendo la culminación de un estudio basado en la rigurosidad científica, la aplicación de los derechos humanos y la ética profesional.
8. Se desarrolló un informe psico-laboral, que 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.
9. Sumado, el informe psico-laboral realizado por la licenciada Laura Rojas Solano cumple con aspectos relacionados para su emisión: 1-Tener como mínimo el grado de licenciatura o maestría en psicología (títulos reconocidos por el Colegio) y la incorporación activa dentro del Colegio de Profesionales en Psicología. 2- Respetar la dignidad, libertad y autonomía de la persona, grupo o comunidad a la que se refiere el informe. 3- Respetar los límites de la confidencialidad y secreto profesional, de acuerdo con las leyes nacionales y el Código de ética y Deontológico del Colegio Profesionales en Psicología de Costa Rica.4- Tener la formación adecuada en el área donde se enmarca el informe.5-. Contar con el Consentimiento Informado de la persona, grupo o comunidad a la que se refiere el informe (o representantes legales). elaborar el informe. 6. Proteger los documentos de respaldo al informe (pruebas,

gráficos, consentimiento informado, etc. 7. Los informes psicológicos siempre deben llevar el nombre, firma y número de colegiado/a de la o el profesional en Psicología; así como la fecha de su elaboración.

10. Además, este informe cumple con todos los criterios de un buen informe psico-laboral es claro, pertinente al objetivo de este, fundamentado y sin prejuicios, breve, se utiliza lenguaje científico pero con vocabulario comprensible para quien leerá el informe laboral, porque hay que hacer una aclaración este informe no es forense como menciona y cita en la apelación, garante de todos los derechos humanos, siendo una persona lega en la materia que lo desacredita.
11. De esta manera, las pruebas psico-laborales, proporcionan información cuantitativa y cualitativa que facilita comparar a las personas con base en idénticos criterios de un perfil a evaluar; esto fomenta procesos selectivos neutrales sin subjetividades asociadas, ya que la elección se basa en el análisis de variables objetivas contenidas en dichos instrumentos, los cuales a su vez son completados por los mismos interesados. En síntesis, lo anterior, garantiza la transparencia de los procesos selectivos de esta Institución.
12. Por todo lo anterior, se considera que en el presente caso no existió nunca una arbitrariedad o desigualdad en contra la persona oferente, tampoco hubo ningún tipo de afectación por parte de la Unidad de Psicología, ya que lo único que se ha dado es el cumplimiento de una función laboral la cual consiste en que el Poder Judicial cuente con un proceso selectivo transparente, serio, apegado al marco de legalidad y constitucionalidad, como se ha referido.
13. Aunado, con el debido respeto una persona lega en la materia y que no conoce un procedimiento, ni tampoco expediente y su contenido total, es improcedente que externar contrariedades sobre un informe, tras de eso se le indicó en el mismo que tenía acceso al peritaje y no hizo empeño por utilizarlo como corresponde.

Retomando la apelación interpuesta indica las petitorias de la apelación:

1. Se tenga por admitido el recurso.
2. Se anule el resultado desfavorable en este proceso selectivo.
3. Se permita continuar al solicitante en el proceso selectivo de Fiscal Auxiliar. 2.1 De conformidad con lo expuesto, se dicte un resultado favorable al suscrito en esta etapa del proceso selectivo.
4. 2.2 Subsidiariamente, que su dependencia designe un tercer órgano competente para realizar esta etapa del procedimiento nuevamente. 2.2.1 De ordenarse realizar nuevamente una entrevista psico-laboral, se solicita amablemente que esta se realice bajo modalidad presencial”.

Sobre la admisibilidad del recuero, es importante señalar que, desde el propio cartel se indica que las personas oferentes podrán apelar los resultados ante la Dirección de Gestión Humana validando los derechos como persona oferente, esto no significa que se le va a dar tratos preferenciales, acceso a condiciones u oportunidades distintas a las personas que participan porque la línea de la entidad es fomentar la igualdad mediante un proceso selectivo neutral y objetivo.

El resultado no puede ser anulado porque ya fue emitido de forma científica y como parte de un procedimiento administrativo con un respaldo legal, el cual fue estipulado desde el cartel de dicha convocatoria y claramente se le indicó: “ En caso de no superar las fases: examen escrito, examen oral, curso teórico de inducción y la práctica dirigida, según el orden preestablecido, la persona oferente no aprobará el proceso de selección, y deberá repetir la totalidad de dicho proceso transcurrido un período mínimo de seis meses contados a partir de haberse efectuado la última prueba, siempre y cuando exista una convocatoria abierta en ese momento (artículo 12 del Reglamento de Ingreso al Ministerio Público). Esto de los seis meses aplica también para las pruebas psico-laborales como se le ha indicado.

Ahora bien, es inatendible la pretensión de que se le permita continuar en el proceso selectivo para el cargo de Fiscal Auxiliar, ni dictar un resultado contrario al obtenido por la persona postulante, en razón del resultado desfavorable obtenido en la fase del proceso selectivo de la convocatoria CV-010-2023, conforme a las condiciones de igualdad que rigen el proceso referido, reglas que son establecidas previamente en el cartel y

puestas en conocimiento con antelación a todas las personas participantes al momento de su publicación, pues dicho resultado no se basa en una simple prueba, sino en una batería (conjunto de pruebas) que contienen estudios científicos, que se basan empíricamente en fundamentos teóricos, es decir son confiables, válidas y capaces de discriminar según el nivel de competencia o características de una persona, las cuales no funcionan como la persona apelante indica reiterándose la situación que es legítima en esta materia.

Tampoco es de recibo la pretensión para que se designe un tercer órgano para realizar las evaluaciones, ya que, **las competencias en el reclutamiento y la selección de personal en el Poder Judicial, le corresponden de manera exclusiva a la Dirección de Gestión Humana** (artículo 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículos 23 y 24 del Estatuto de Servicio Judicial), por medio de los procesos gestionados por la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de esta Dirección, sin desconocer la existencia de una Unidad en el Ministerio Público que guarda similitud como es el caso del Área de Valoración Psicosociolaboral (AVAL-MP), este ente no tiene la potestad legal y administrativa para determinar idoneidad para el cargo propiamente para la fase psico-laboral y su intervención está circunscrita, excepcionalmente a procesos de primer ingreso o nombramientos interinos por inopia en puestos profesionales; nunca en procesos para nombramiento en propiedad en general, ni para puestos no profesionales que ya tienen un modelo selectivo establecido y aprobado por la autoridad respectiva.

Asimismo, se indica que en un proceso selectivo público, la persona oferente no tiene potestad para indicarle a la administración que técnicas y metodologías debe de implementar, ni tampoco indicar cual entidad quiere que le evalúe ya que este proceso selectivo no responde a intereses personales si no a objetivos institucionales propios del Poder Judicial los cuales están basados en aspectos técnicos, necesidades, recursos, presupuestos, entre otras variables que no son competencia de la persona oferente determinar que se debe implementar, esto es información que se le remite en el consentimiento informado que la propia persona avaló. Aún y lo anterior, es relevante mencionar que la persona postulante fue quien consintió que la entrevista competencial se realizara en la modalidad en línea, lo cual, no debe influir en el resultado obtenido.

Es importante, tener presente que las evaluaciones psico-laborales u otras tienen como finalidad recomendar a la institución, la contratación del personal más idóneo a un puesto determinado para que este 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.

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.

En razón de todo lo anteriormente expuesto en este informe, y según lo establece el artículo 11 y 12 del Estatuto de Servicio Judicial, se procede con el traslado del recurso de apelación al Consejo de Personal para su resolución.”

--- 0 ---

El informe citado fue explicado por la Licda. Laura Rojas Solano, Psicóloga de la Unidad de Psicología del Subproceso Reclutamiento y Selección, luego interviene la Msc. Alejandra Jerez Soto, Coordinadora de esa unidad, retroalimenta lo expuesto, indicando

que al señor PCG se le había enviado el informe de resultados donde se le explicó los motivos por el cual él no se ajustaba al perfil de Fiscal Auxiliar y también que se le había dado respuesta de revocatoria en el momento que él presentó esta gestión y agrega que después de esto la persona interesada no presentó gestiones en ningún en aspecto al Subproceso de Reclutamiento ni a la Unidad de Psicología.

La Mtra. Alejandra Rojas Calvo comenta que ella sí está de acuerdo y votaría porque se acceda a la petición de don PCG en tanto que él pidió una revaloración. Menciona que entiende que por temas presupuestarios tal vez no es posible, “pero no podemos achacarle o decirle a una persona que en igualdad de condiciones con otros compañeros que no se le puede hacer una revaloración que tenga que esperarse, sobre todo porque él está participando en una convocatoria, la revaloración podría ser inclusive desfavorable también, pero podría ser favorable y considero que ese tiempo que está esperando le sería nugatorio y que él en igualdad de condiciones con otros compañeros, porque no es algo novedoso que está solicitando que se dé esa revaloración, yo creo que habría un quebranto a la igualdad entre funcionarios y servidores no permitirle esa opción que él está requiriendo dentro de su recurso.”

El Mag. Carlos Zamora Campos opina que “para solicitar una reevaluación tiene que brindarse razones, no solamente me fue mal, hágamela otra vez, porque eso no aplica en ninguna área de la vida, pero tengo que decir por qué?”

En este caso el criterio técnico, sería evaluativo del área de la psicología, es que quien debe decir que amerita otro examen, no es solamente que yo estoy disconforme con lo que se digo, la disconformidad tiene que ser una disconformidad fundamentada, creo que los psicólogos, los expertos en esas áreas son los que tienen que decir si se cumplió o no con ese requerimiento técnico y si se cumple, yo estaría de acuerdo que la tenga de nuevo, pero si no se cumple, no.”

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez opina que se debe respetar el criterio administrativo de los seis meses en igualdad de condiciones de este señor, y expresa “con el debido respeto, reitero, que las pruebas tienen una base científica y para eso se les da la opción del perito, quien puede, según la normativa del Colegio de Psicólogos, rebatir cualquier dictamen de esta naturaleza, mi posición es mantener los 6 meses para su recalificación, en función de que no hay un dictamen pericial que diga lo contrario”.

El Dr. Ricardo Madrigal Jiménez manifiesta “yo no es que esté o no de acuerdo, no es la resolución de un caso en concreto, sino que afectaría de una u otra manera una postura general institucional, creo que deberían estar presentes los dos magistrados que integran este órgano para votar este asunto, este caso afectaría otros casos. Entonces, si a esa persona se le da la oportunidad lo lógico sería es que en los restantes sea parecido, al contrario, si a esta persona se le cierra la oportunidad, pues a las otras también, entonces yo personalmente hago una propuesta de orden, en el sentido de que el tema se retrase para que estén presentes los dos magistrados que integran el órgano, para hacerlo, digamos más completo, porque ellos son los que más manejan el tema de la política institucional de la Corte como un todo, deo planteada gestión para hacer la parada”.

Doña Alejandra Rojas indica estar de acuerdo con don Ricardo.

Doña Roxana Arrieta hacer un recordatorio, de que “este caso es la segunda vez que viene, ya va a cumplir los 6 meses y al final no se está resolviendo nada, si bien es cierto don Ricardo aclara que esto va a tener una repercusión en el resto de los procesos, lo podríamos retomar en otra sesión como un punto específico, para valorar y resolver la gestión del señor PCG”.

El Mag. Carlos Zamora Campos considera “que las pruebas psicológicas son pruebas estándar, no son pruebas que se hacen para el caso concreto, ni es que unos psicólogos se ponen a hacer un examen para ver cómo le hacen una prueba mañana a cualquiera, responden a un estándar técnico entonces para oponerse a un estándar técnico se tienen que brindar razones técnicas poderosas por lo menos razonables. No puede ser solo pedir que se repita, porque de todas maneras de lo que entiendo, también esas pruebas se pueden repetir cada 6 meses, si se falló no es que no la pueda hacer nunca más; entonces no veo como una violación a un derecho o un derecho fundamental, porque puede hacerla nuevamente y además si se tuvieran las razones y eso sería de alguien que conoce el tema, que pudiera decir que ese examen está mal hecho, pero sin ese criterio yo me apegaría a lo que los técnicos dijeron sobre el examen, si los técnicos lo que han dicho es que el examen está bien hecho y que no hay razones para anularlo, yo me pegaría eso y diría que ese es el criterio.

Si se impugna algo técnico, las razones deben ser técnicas, deben ser razonables, para anular ese examen y esa prueba psicológicos.

Entiendo también de lo que dijo doña Roxana y las compañeras psicólogas, que las prueban se hacen cada seis meses para que las personas no puedan, porque es un criterio técnico que tenga 6 meses para que la prueba verdaderamente valore el aspecto psicológico de la persona, porque si es en un plazo más corto eso no se da. Si fuera así, yo estoy de acuerdo con las señoras Alejandra y Doña Roxana”.

Doña Alejandra Jerez menciona “que esta gestión está un poco atrasada en su resolución, ahora en enero el señor podría realizar las pruebas para que lo tomen en cuenta”.

La Licda. Rojas Solano amplia que al señor PCG “se le hizo una devolución, donde se le informa aspectos importantes competenciales que se dieron dentro de las pruebas, él tiene conocimiento de eso y puede también en ese momento hacer cambios de estructura, de personalidad y otras, que él también puede tomar en cuenta al momento de nuevamente hacer sus pruebas”.

Según lo indicado por don Ricardo Madrigal, destaca doña Roxana Arrieta “esto no podríamos verlo como apartado de la nueva del nuevo modelo de Reclutamiento y Selección que está bajo el marco de la Ley Marco de Empleo Público, esto está prácticamente listo, está en conocimiento de la Comisión de Magistrados para hacer la publicación o presentación a Corte Plena, yo indicaría que esta situación podría afectar la dinámica del nuevo modelo, principalmente en los tiempos y los plazos, el modelo exige que sean por oposición los concursos con una serie de evaluaciones técnicas como psicológicas, de valoración socio laboral y de antecedentes, esto retrasaría mucho si fuera un cambio que nosotros propongamos. En los procesos de reclutamiento y selección a futuro, no podríamos verlo aislado del entorno, de los nuevos modelos de reclutamiento y selección, en casos específicos para el resto de la población, que no es la Judicatura.

Para este caso, no se estaría perjudicando al señor PCG con otra oportunidad porque podría entrar en el próximo concurso en enero.

Solo quiero dar la alerta que sí es mejor, como ver lo de la política institucional y el caso concreto del señor, desde el contexto integral del nuevo modelo de reclutamiento y selección, bajo la Ley Marco”.

*Considerado lo anterior, se **acordó:** dejar para una próxima sesión la toma de decisión definitiva de la gestión presentada por el señor PCG , una vez se cuente con la asistencia de las dos personas Magistradas integrantes del Consejo de Personal.*

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se procedió atender lo acordado en sesión previa y la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, recapitula que la posición técnica del caso es que al señor PCG, se le hace un proceso

evaluativo para el puesto de Fiscal Auxiliar; sin embargo, él no pasa las pruebas psicológicas y se le indica que tiene que esperarse los seis meses establecidos para realizar la prueba nuevamente, él apela, pero no usa el procedimiento correcto que sería a través de un peritaje, cuyos gastos le debe asumir la persona interesada, y por lo tanto, solicita que se le re programe nuevamente una prueba.

El criterio técnico es que se mantengan las mismas condiciones como para el resto de los participantes y personas que en cualquier momento, por alguna circunstancia no aprueban esta etapa de evaluación, y que el periodo de espera para realizar la prueba nuevamente es de seis meses.

De darse este evento para hacer la prueba antes del período establecido bajo estas circunstancias, es dar la posibilidad a toda otra persona que lo solicite en cualquier momento, y eso no es posible técnicamente, éstas son pruebas que demuestran científicamente una condición dada en un momento dado. Al señor PCG se le dieron todas las condiciones, él no las superó, en este sentido se solicita a este órgano, mantener la posición administrativa.

La Mag. Julia Varela Araya pasa a mencionar que ella comparte las observaciones de doña Roxana, un aspecto importante de analizar primero, es que de reconocer esto que apelan “se estaría haciendo una modificación singular de la reglamentación y segundo, que se convierte en un problema, cualquiera puede estar pidiendo, y si le damos un trato a como se pide, entonces otros lo estarán haciendo y esto si se vuelve inmanejable y las reglas están precisamente para ordenar el proceso”.

El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos opina que esto “es un proceso reglado, los plazos no son desproporcionados, seis meses es un plazo totalmente razonable”. Agrega también que, hay una recomendación en el sentido de que para poder valorar realmente ese tipo de pruebas y si existen cambios, tienen que darse los seis meses y manifiesta que él iría en ese sentido.

La Mag. Varela Araya reitera que hay debida a fundamentación en el acto administrativo expuesto anteriormente.

El Mag. Zamora Campos comenta nuevamente que primeramente, ese tipo de pruebas requiere un plazo, de lo contrario, la prueba no es efectiva, no cumpliría el objetivo que es valorar adecuadamente la condición psicológica del oferente, y segundo es que los plazos son razonables, seis meses no parecen desproporcionados, “como todo eso, se hace fundamentado bien y así se le comunicó a la persona, hay suficiente motivo y lo que corresponde”.

*Analizado lo anterior, por mayoría de votos, se **acordó:** acoger la recomendación brindada por la Unidad de Psicología de la Dirección de Gestión Humana, en el sentido de que se rechaza las pretensiones del señor PCG y se le brinda la oportunidad de repetir las pruebas, cumplido el periodo establecido de seis meses para dicho proceso, en enero de 2025.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XXIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SSO-910-2024 relacionado con la comunicación del diagnóstico de identificación de riesgos en ocupaciones judiciales, el cual indica:

“Por este medio se remite informe con los resultados del diagnóstico de la identificación de riesgos en las ocupaciones judiciales en el marco del proyecto de implementación de la Política de Bienestar y Salud del Poder Judicial (ver anexo 1). Dicho trabajo fue desarrollado por el Subproceso Salud Ocupacional, el cual contó con la revisión interdisciplinaria de la Subdirección de Desarrollo Humano, por lo que incluye las observaciones efectuadas por las licenciadas Katia Saborío y Gabriela Mora, jefas de los Subprocesos de Ambiente Laboral y Análisis de Puestos, respectivamente; así como las observaciones efectuadas por la Licda. Waiman Hin Herrera.

El detalle de la identificación de riesgos por ocupaciones judiciales se realizó mediante la construcción de una Matriz de Exposición Ocupacional (JEM, por sus siglas en inglés), a partir de la revisión de las funciones indicadas en los perfiles de la totalidad de los puestos y contiene la identificación de los riesgos ocupacionales inherentes al puesto en función de la naturaleza de este. Los resultados obtenidos se pueden apreciar en el siguiente enlace: [Análisis JEM - Power BI Report Server](#)

En el marco de la reciente Política de Bienestar y Salud aprobada por Corte Plena, el 01 de Julio de los corrientes, se solicita a este honorable Consejo valorar la opción de incluir estos riesgos en cada uno de los perfiles de las ocupaciones judiciales. Así mismo, por parte de esta oficina estaríamos anuentes a actualizar la información cada vez que sea requerida por lo que agradeceríamos nos puedan informar cada vez que se vaya a generar un cambio sustancial en los perfiles existentes o aquellos que se incorporen por primera vez producto de la creación de nuevos puestos.

Anexo 1.

Informe PJ-DGH-SSO-614-2024 Diagnóstico de la identificación de riesgos por ocupaciones judiciales



PJ-DGH-SSO-614-202
Diagnóstico de riesgc

Fuente: Equipo Bienestar y Salud, 2024.”

--- 0 ---

Expuesto el informe anterior por el MSc. Freddy Briceño Elizondo, Jefe del Subproceso Salud Ocupacional, la Mag. Julia Varela Araya agradece a don Freddy, doña Roxana Arrieta y a doña Waiman Hin por el trabajo realizado y liderazgo ejecutado. Además, considera “que esto era necesario, va advertirse para la creación de perfiles es muy importante, pero eso también iría en la línea de informar a la persona cuando concursa, cuáles son los riesgos asociados al puesto y cuáles son las medidas que debe cumplir, porque son responsabilidades y obligaciones que también asumen las personas que entran a esos puestos.

Eso es importante que, en el momento de la participación se establezcan bien claras las reglas, riesgos y acciones en cumplimiento de obligaciones de las personas que ingresan a cualquier puesto que tenga “x ó y” riesgo. Por otra parte, me parece que esto es importante, mociono para que solicitemos un espacio en Corte para explicar lo que se está haciendo en Salud Ocupacional, lo que se propone para que se tome conciencia de lo que hay que hacer y que se enseña hasta con el ejemplo. Creo que hay que darle publicidad a esto, no solo llevarlo Corte, sino también obviamente también a los niveles que haya que llegar para que se gestione de esa manera”.

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez pasa a mencionar “por la naturaleza del ejercicio, los compañeros con su especialidad han ilustrado cómo poder materializar donde exista una publicidad fluida de la temática de tanto los compromisos que tenemos nosotros como personas trabajadoras, como también el patrón en este caso el Poder Judicial, y sobre esa línea poder de alguna forma disminuir a través de la prevención, todas las incidencias que tenemos por temas de postura, por temas de condiciones laborales, saber que ese es nuestro trabajo y que estamos en ese en ese contexto, y asumirlo responsablemente, de ahí la oportunidad que nosotros vemos de agregarlos a los perfiles de los puestos, con el fin de poder no solamente transmitir a la persona en los procesos selectivos, sino también valorar algunos aspectos que con el pasar del tiempo, podrían de alguna forma verse la persona con mayor afectación, porque no acata o no se promueven acciones preventivas para disminuir el riesgo.

Estoy de acuerdo, con doña Julia, que es importante que Corte conozca esta herramienta que es muy sólida, con mucha información y muy importante para todos nosotros”.

El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos expresa felicitación por el trabajo realizado, por la herramienta presentada y la considera de mucho interés y menciona que esto se debe publicitar.

Doña Julia Varela interviene nuevamente y opina que debe llevarse a Corte y Consejo Superior, cree que ese trabajo sistemático que se ha hecho con la dirección de las personas ya antes señaladas y el apoyo de todos los aportes tiene que traducirse en resultados preventivos y Salud Ocupacional existe con una finalidad preventiva.

Además, opina “que esto es importante, que se trabaje a nivel de jefaturas, porque en la medida que la institución pueda dar insumos para ayudar, ya sea capacitaciones u otros en lo que corresponda, para que se tome conciencia de ello, y se va avanzando más, logrando objetivos importantes”.

Interviene el señor Briceño Elizondo y agradece lo expresado por las personas magistradas y doña Roxana Arrieta, y agrega que el instrumento será de mucha utilidad y generará valor agregado para la institución. Consulta además que, si una vez se tome una decisión, se iniciaría de una vez a vincular con los perfiles de puesto o si esto será en una etapa posterior a que se haga la presentación, y solo quedaría a lo estimen bien acordar.

Nuevamente la Mag. Varela Araya toma la palabra y expresa que debe socializar la herramienta a todos los integrantes del Consejo de Personal ausentes en esta sesión de trabajo.

Analizado el informe anterior, se acordó:

- 1. Recomendar al Consejo Superior incluir los riesgos ocupacionales inherentes al puesto en función de la naturaleza de este, en cada uno de los perfiles de las ocupaciones judiciales, por considerar que esto mejora los perfiles y brinda a la persona que participa en un concurso conocimiento del perfil respectivo, los riesgos asociados a ese perfil de puesto y cuáles son sus obligaciones para disminuir o minimizar los riesgos.*

2. *Solicitar el Consejo superior que una vez aprobada la propuesta lo socialice a toda la población Judicial.*
3. *Solicitar audiencia ante Corte para informar sobre el acuerdo tomado por el Consejo de Personal y exponer la “Matriz de Exposición Ocupacional” (JEM, siglas en inglés), herramienta que permite la identificación de riesgos ocupacionales en los puestos del Poder Judicial.*
4. *Hacer de conocimiento este acuerdo al Consejo de la Judicatura y a la Comisión de Salud Ocupacional.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XXIV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SGD-522-2023 presentación de resultados del Proceso de Evaluación del Desempeño del período 2022, el cual indica:

“Justificación

En cumplimiento de las responsabilidades asignadas al Subproceso de Gestión del Desempeño, como responsable de procesar información, generar resultados y presentar informes con el objeto de que se planifiquen las respectivas acciones de mejora, se presenta el análisis de los Resultados del Proceso de Evaluación del Desempeño del período 2022.

Debe indicarse que, durante el período de evaluación del desempeño 2022, se continuó trabajando con la Dirección de Tecnología de la Información, de manera paralela, para dar cumplimiento tanto, a los compromisos adquiridos sobre la Ley 9635 y la ejecución de las recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República, en informe N° DFOE-PG-IF-00015-2020, sobre el proceso de evaluación del desempeño aplicado al personal del Poder Judicial, así como los inicios de la implementación de la reglamentación de la Ley Empleo Público, misma que fue concluida de manera exitosa y por tanto, para el próximo período 2023, se estará implementando la inclusión de los factores de autoevaluación de la

persona evaluada y evaluación de la persona evaluadora, mismos que entrarán en operación al cierre del periodo en enero de 2024.

Índice

<u>1. Generalidades</u>	54
<u>2. Análisis de resultados del período 2022</u>	55
<u>2.1. Resultados generales de la población judicial</u>	55
<u>2.2. Resultados de los factores cuantitativo y cualitativo por plan de evaluación</u>	60
<u>2.2.1. Factor Cuantitativo-Rendimiento</u>	62
<u>2.2.2. Factor Cualitativo-Competencias</u>	69
<u>2.2.2.1. Plan Judicatura</u>	71
<u>2.2.2.2. Plan Judicatura Órgano Evaluador</u>	72
.....	72
<u>2.2.2.3. Plan Técnico Jurisdiccional</u>	72
<u>2.2.2.4. Plan Ministerio Público</u>	73
<u>2.2.2.5. Plan Escalafón Policial</u>	73
<u>2.2.2.6. Plan Apoyo Escalafón Policial</u>	74
<u>2.2.2.7. Plan Defensa Pública</u>	74
<u>2.2.2.8. Plan Estrato Gerencial con órgano evaluador</u>	75
<u>2.2.2.9. Plan Estrato Gerencial sin órgano evaluador</u>	75
<u>2.2.2.10. Plan Administrativo</u>	76
<u>2.2.2.11. Plan Técnico Administrativo</u>	76
<u>2.2.2.12. Plan Técnico Especializado</u>	77
<u>2.2.2.13. Plan Apoyo Administrativo</u>	77
<u>2.2.2.14. Plan Operativo</u>	78
<u>2.2.3. Sobre las acciones de mejora identificadas en los factores evaluados</u>	79
<u>3. Otras situaciones de interés</u>	86
<u>3.1. Seguimiento en Despachos y oficinas sin aplicar el proceso 2022</u>	86
<u>3.2. Beneficios y resultados esperados de la implementación de la evaluación del desempeño</u>	87
<u>3.3. Limitaciones</u>	89
<u>4. Conclusiones</u>	90
<u>5. Acciones por desarrollar por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño</u>	98
<u>6. Recomendaciones para los órganos rectores</u>	99

Gráficos

<u>Gráfico N° 1: Cantidad de personas evaluadas y evaluadoras participantes en la Evaluación del Desempeño, Período 2022, distribuidas por sexo</u>	56
<u>Gráfico N° 2: Cantidad de personas notificadas con plan de evaluación vs cantidad de personas con evaluación de cierre. Períodos 2020- 2021-2022</u>	57
.....	57
<u>Gráfico N° 3: Comparación de los resultados finales de la evaluación del desempeño, períodos 2020 - 2021-2022</u>	58
<u>Gráfico N° 4: Cantidad de evaluaciones de desempeño aprobadas en el módulo informático, Período 2022</u>	59
<u>Gráfico N°5. Cantidad de personas que impugnaron la evaluación de cierre, Período 2022</u>	59
<u>Gráfico N° 6: Clasificación del factor Rendimiento por tipo de planes, según nivel de cumplimiento, Período 2022</u>	63
<u>Gráfico N° 7: Comparación por tipo de planes recurrente en el nivel de no alcanzado del factor rendimiento, Períodos 2020-2021-2022</u>	64
<u>Gráfico N° 8: Distribución del Factor Rendimiento por tipo de planes, según escala de calificación, Período 2022</u>	66
<u>Gráfico N° 10 Comparación de resultados del Factor Rendimiento por tipo de planes de los ámbitos de apoyo a la función jurisdiccional, según escala de calificación, Períodos 2020-2021-2022</u>	68
.....	68
<u>Gráfico N° 12: Resultados Generales del Factor Competencial por escala de calificación y competencia evaluada, Período 2022</u>	71
<u>Gráfico N° 13. Cantidad acciones de mejora por plan de evaluación del desempeño, Período 2022</u> ...	81
.....	81
<u>Gráfico N° 14. Comparativo de cantidad acciones de mejora por plan de evaluación del desempeño, Períodos 2020-2021 y 2022</u>	82
<u>Gráfico N° 15. Cantidad acciones de mejora clasificadas por la escala de valoración, Período 2022</u> ...	83
<u>Gráfico N° 16. Cantidad acciones de mejora clasificadas por factor evaluado, Período 2022</u>	83
<u>Gráfico N° 17. Distribución porcentual de la cantidad acciones de mejora clasificadas por tipo, Período 2022</u>	84

1. Generalidades

El Poder Judicial ha conceptualizado el proceso de evaluación del desempeño, como un proceso de desarrollo humano, que facilita instrumentos para reconocer el valor en la gestión de las personas servidoras judiciales, la rendición de cuentas y por ende los servicios que se prestan. Este, con el objetivo de determinar el aporte individual de la persona servidora judicial en el cumplimiento de los objetivos institucionales, así como orientar a la persona evaluada para la mejora de su desempeño.

El proceso de evaluación del desempeño comprende la ejecución de etapas, que conlleva acciones previas, durante y posteriores al período evaluado. Estas etapas responden, a que la evaluación del desempeño es sistemática y periódica, entonces requiere de una secuencia de etapas y actividades en un horizonte de tiempo, y no a un momento puntual o a un acto particular o singular, o bien, al simple llenado de un instrumento, para ello, se seleccionan diversas técnicas y estrategias en función de los propósitos que se persiguen en cada etapa, por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, en este sentido se presenta la programación que se había establecido por dicho Subproceso, como responsable de generar las acciones administrativas para que se ejecute este proceso, mediante circular N°PJ-DGH-C-32-2021 de la Dirección de Gestión Humana, que se presenta en la siguiente figura:



Figura 1: Programación del período de evaluación desempeño 2022-2023

Resulta de interés indicar que, como ha sucedido en los últimos años, se hizo una extensión de plazo hasta el 31 de marzo de 2023, considerando que en revisión de la cantidad de personas servidoras judiciales evaluadas al 25 de enero, no superaba el 1%, por lo que se dispuso a extender el plazo comunicado mediante circular PJ-DGH-C-032-2021, esto producto que aún no se ha logrado mantener la cultura del proceso de evaluación del desempeño en el colectivo judicial.

Por otra parte, debe indicarse que se continuó, como parte de las actividades permanentes del Subproceso, la facilitación de capacitaciones para personas evaluadoras y atención individualizada para orientar consultas de la población en general, durante el período de evaluación del desempeño, donde se capacitó un total de 1.526 personas capacitadas, según las siguientes actividades:

Datos Generales Capacitaciones 2022.						
	Taller Reunión de Seguimiento (minuta)	Taller Integrado Evaluación del Desempeño	Taller Nuevas Funcionalidades Factor Rendimiento.	Total		
Personas						
Inscritas	847	39	1156	2042		
Asistentes	628	38	860	1526		
Ausentes	219	1	296	516		
Datos por ámbito						
	OIJ	Ministerio Público	Defensa Pública	Administrativo	Jurisdiccional	Total
Personas						
Inscritas	281	90	50	257	464	1142
Asistentes	209	61	31	207	352	860
Ausentes	71	29	19	50	112	281

Además de estos esfuerzos, durante el 2022 la población judicial, tuvo a disposición el Curso Virtual desde la plataforma de Capacitate, donde según información aportada por el Subproceso de Gestión de la Capacitación, se realizaron un total de 22 convocatorias, donde se matricularon 435 personas servidoras judiciales.

También, como parte de la administración del proceso de cambio institucional, se desplegó por medio del Departamento de Prensa y Comunicación, cápsulas informativas con el objetivo informar y capacitar al personal judicial acerca del proceso, para generar una actitud positiva al cambio, mejora y rendición de cuentas, que implicó el diseño y divulgación de 16 avisos, misma que se mantiene publicada en la página web del Subproceso.

2. Análisis de resultados del período 2022

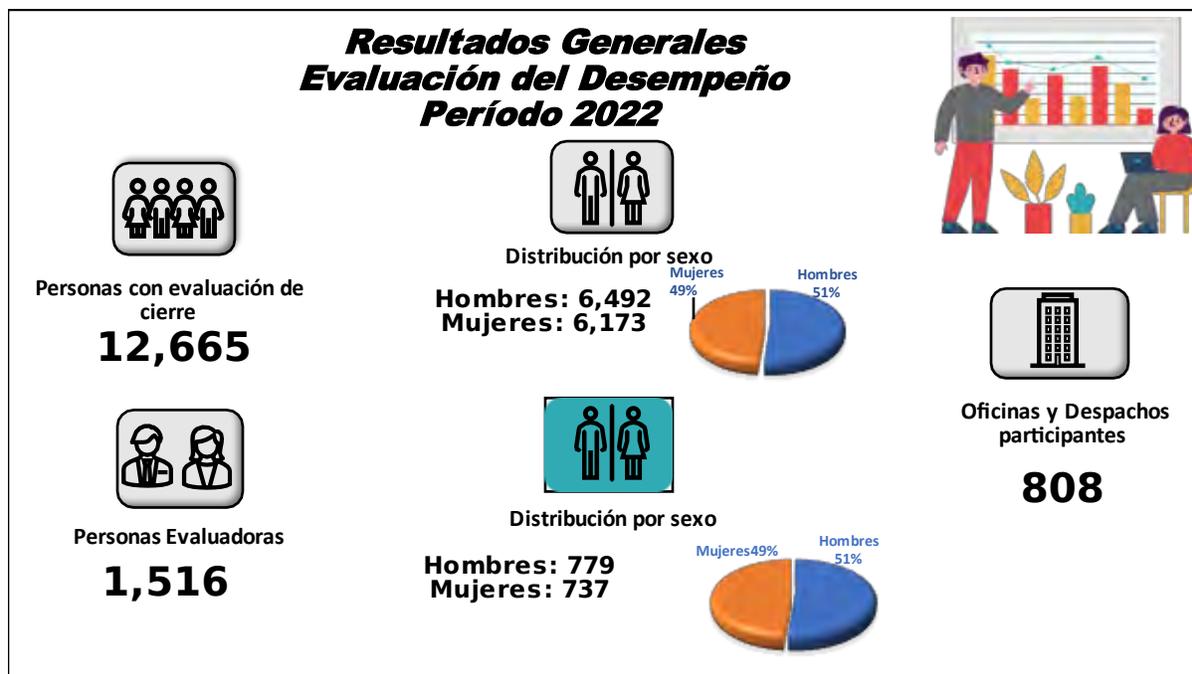
2.1. Resultados generales de la población judicial

Conforme el análisis de la información que se presenta en la página web del Subproceso de Gestión de Desempeño, para efectos del cumplimiento de las disposiciones de transparencia de la información, se tiene que para el período 2022, se evaluaron un total de

12.665 personas servidoras judiciales de los distintos ámbitos que conforman el Poder Judicial, con una evaluación de cierre, según se muestra en el **Gráfico N° 1: Poder Judicial, Cantidad de personas evaluadas y evaluadoras participantes en la Evaluación del Desempeño, Período 2022**, que a su vez fueron evaluadas por 1.515 personas evaluadoras, sean jefaturas o coordinaciones, a quiénes se les asignó la responsabilidad, de conformidad con la estructura de cada oficina o despacho judicial.

Además, a partir de estos resultados, se incorporó la variable de sexo, para identificar los hombres y mujeres, que participaron del proceso, donde existe la relación porcentual, que durante este período analizado, un 51% representaron las personas servidoras judiciales del sexo masculino, que fueron evaluadas, como evaluadoras, en relación con un 49% de personas servidoras del sexo femenino.

Gráfico N° 1: Cantidad de personas evaluadas y evaluadoras participantes en la Evaluación del Desempeño, Período 2022, distribuidas por sexo

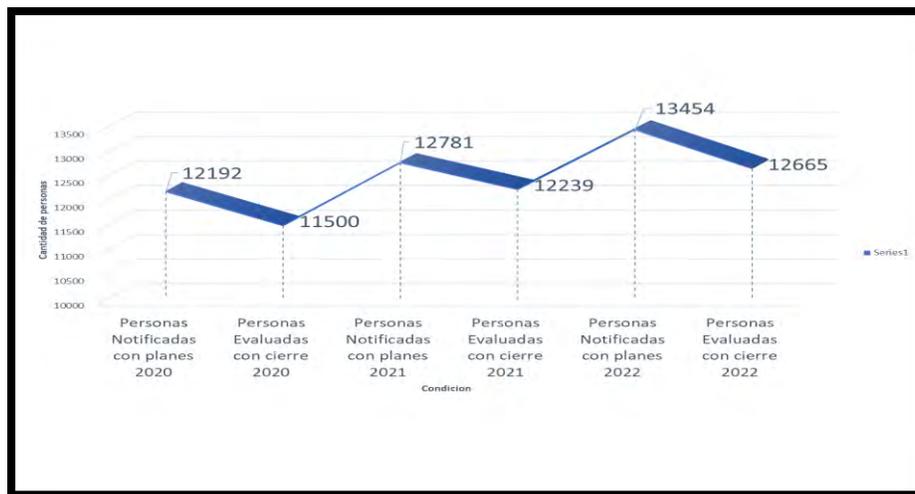


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 05 de setiembre de 2023

Por otra parte, considerando que este es el tercer período de evaluación que el Poder Judicial ha implementado el modelo por competencias, debe indicarse que según el informe PJ-DGH-SGD-109-2021, durante el 2020, la cantidad de personas evaluadas, alcanzó un total de 11.500, que en esa oportunidad, implicó un 91% de la población judicial que había sido notificado con planes de evaluación del desempeño, en el informe PJ-DGH-SGD-192-2022, en el período 2021, se logró establecer que 12.781 personas servidoras judiciales, fueron

notificados de sus planes de evaluación del desempeño y 12.239 que representaron un 95,7% de esa población, contaba con una evaluación de cierre, y en el 2022, se identificó que 13.454 personas servidoras judiciales fueron notificadas, y de esas 12.665, sea un 94%, contó con su evaluación de cierre al final del período, como se observa en el gráfico N°2, en este sentido se podría concluir que la cobertura de personas con un resultado final o evaluación de cierre se disminuyó con respecto a los datos del 2021, situación que podría generarse con ocasión de la rotación existente en alguno puestos y que al final de período aunque las personas fueron notificadas de sus metas no se les aplicó la evaluación de cierre.

Gráfico N° 2: Cantidad de personas notificadas con plan de evaluación vs cantidad de personas con evaluación de cierre. Períodos 2020- 2021-2022



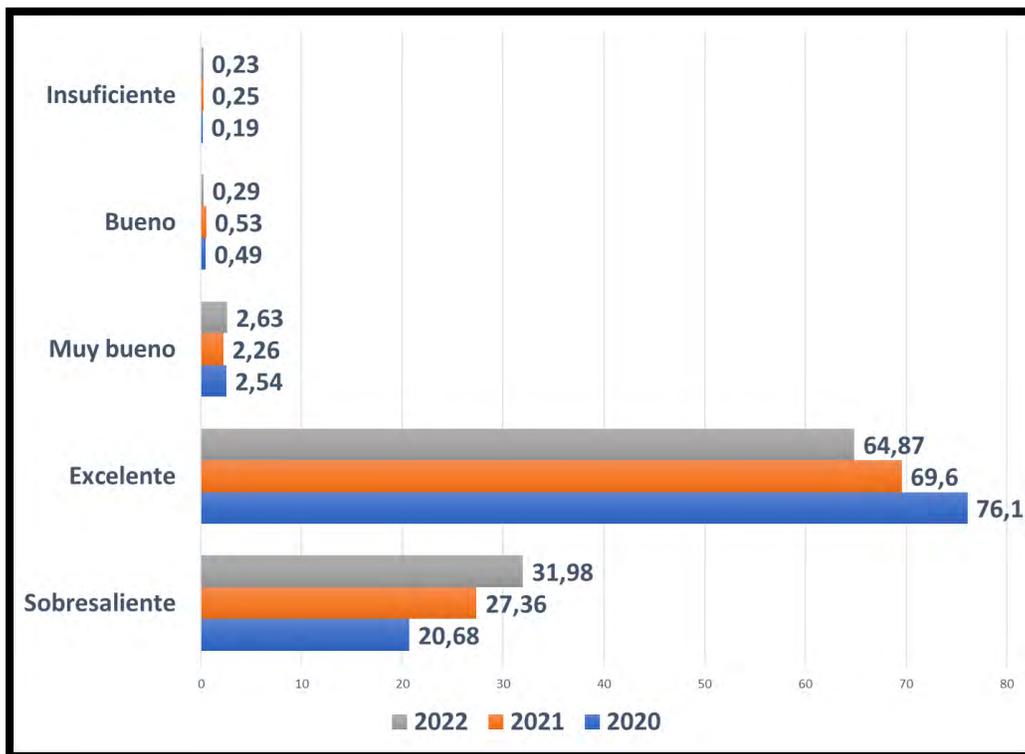
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 22 de setiembre de 2023

Por otra parte, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, en su artículo 17 la escala de evaluación para cuantificar los resultados se tiene la siguiente:

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 os 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.

Con la escala referida y se representa en el gráfico N°3, de manera comparativa los resultados de los últimos tres períodos que se ha aplicado del proceso de evaluación del desempeño, donde se observa un comportamiento similar, donde la mayor cantidad de personas servidoras judiciales, su desempeño ha sido calificado en la escala de Excelente, seguida la de Sobresaliente, y en menor proporción en los niveles de Muy Bueno, Bueno e Insuficiente. Debe indicarse que para el 2022, se puede observar que proporcionalmente, se aumentó con respecto al 2021, el porcentaje de personas calificadas de Sobresaliente, y se disminuyó el del Excelente, siendo que en el 2021 hubo un 27,36%, y en el 2022, un 31,98%, ubicadas en la categoría de Sobresaliente, quizás motivado en que las personas evaluadoras consideraron que las personas a su cargo habían mejorado su desempeño, producto de la gestión y control realizado en sus labores.

Gráfico N° 3: Comparación de los resultados finales de la evaluación del desempeño, períodos 2020 - 2021-2022

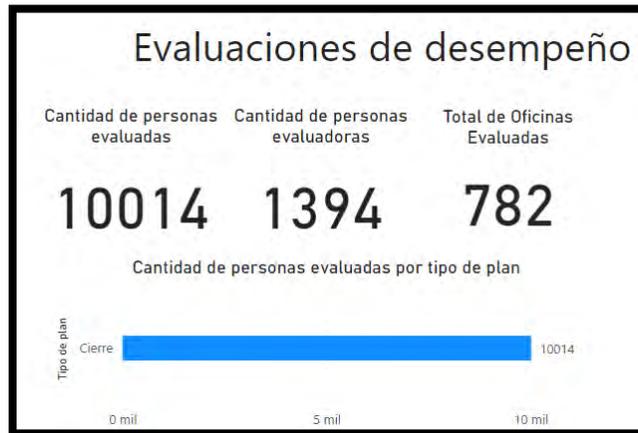


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 22 de setiembre

En el Gráfico N° 4, se muestra la cantidad de personas que tuvieron una evaluación de cierre y aplicaron el proceso de aceptación, mediante el módulo informático que se habilitó en GH EN LINEA, que representaron 10.014 personas, sea un 79% de la población que fue evaluada, lo que significa que mantenemos la situación por la novedad del proceso y del módulo informático, que aún tienen desconocimiento de la funcionalidad y del proceso de evaluación del desempeño, dado que las personas evaluadas solamente ingresan una vez al

año, a pesar que se remitieron los avisos respectivos para que se cumpla con dicha aceptación en el módulo informático, el porcentaje que aplica todo el proceso es bajo, considerando que ya es el tercer período que se aplica en el personal judicial.

Gráfico N° 4: Cantidad de evaluaciones de desempeño aprobadas en el módulo informático, Período 2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 26 de setiembre

Es importante recordar que el conforme lo establece el Reglamento de Evaluación del Desempeño en su artículo 19, las personas evaluadas que no estuvieran conformes con el resultado obtenido tenían la oportunidad de presentar un recurso de revocatoria. Para el período de evaluación 2022, según el gráfico N° 5, solamente 24 personas registraron la impugnación contra el resultado de su evaluación de cierre. Además, en los períodos anteriores, en 2020, fueron 49 y en 2021, 14 personas registraron la impugnación contra el resultado de su evaluación de cierre.

Gráfico N°5. Cantidad de personas que impugnaron la evaluación de cierre, Período 2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 26 de setiembre

Del análisis sobre las evaluaciones impugnadas del período 2022, se presentó la misma situación que años anteriores, donde la mayor cantidad de personas que impugnaron la evaluación de cierre, se posicionaban en la escala Excelente, siendo estos 17, una persona impugnó y fue calificada de Muy Bueno, 2 personas, en la escala de Bueno y 6 personas impugnaron el resultado de Insuficiente.

2.2. Resultados de los factores cuantitativo y cualitativo por plan de evaluación

En consideración de la conceptualización de los factores, se tiene que el factor cuantitativo o rendimiento, ha sido definido como el proceso a través del cual el Poder Judicial logrará cumplir sus funciones, mediante el aporte individual de las personas servidoras judiciales, en el cumplimiento de metas, que están determinadas por el propósito, las responsabilidades del puesto y las características de cada oficina o despacho judicial donde se desempeñan las personas y que, son establecidos conjuntamente entre la persona evaluada y la persona evaluadora, utilizando como insumo el Plan Estratégico Institucional, el Plan Anual Operativo y otros instrumentos de planeación y control. Mientras que el factor cualitativo refiere a las competencias genéricas, que se derivan de la misión, visión, valores y modelo estratégico de la institución. Están relacionadas con la estrategia institucional y afectan a todo el personal de esta, según el ámbito en que se desempeñan. Estas competencias son aportadas por la Dirección de Gestión Humana, mediante instrumentos técnicos originados en la clasificación y valoración de los puestos.

Además, según lo indicado en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, el factor cuantitativo representa un peso del 80%, mientras que el 20% restante corresponde al factor cualitativo, tal y como se muestra en la siguiente imagen:



Imagen 2: Distribución porcentual de los factores de evaluación

El Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, para efectos de la administración del proceso de evaluación del desempeño y su respectivo estudio, clasifica a la población judicial por planes de evaluación, que integra los distintos grupos

ocupacionales, según las características de los puestos, y para este año, con la incorporación de la variable sexo se identificó que, en algunos existe mayor representación del sexo femenino que del sexo masculino, pero en valores totales en el Poder Judicial, se destacaron y evaluaron más personas del sexo masculino, en cuanto a los planes que tienen mayor cantidad de personas evaluadas del sexo masculino se tienen: Plan Operativo; Plan Técnico Especializado; Plan Estrato Gerencial sin órgano (Subdirecciones); Plan Apoyo Escalafón Policial y Plan Escalafón Policial, a diferencia de donde predominan la cantidad de personas servidoras judiciales del sexo femenino: Plan Judicatura, con y sin órgano, Técnico Jurisdiccional; Plan Ministerio Público; Plan Defensa Pública, Plan Administrativo; Plan Técnico Administrativo y Plan Apoyo Administrativo, según se muestra en la siguiente tabla:

Tipo de Plan	Naturaleza de los puestos	Cantidad de personas evaluadas del sexo mujer	Cantidad de personas evaluadas del sexo hombre
Plan Judicatura	Personas que ocupan cargos en la Judicatura, como juzgadoras de despachos judiciales.	693	531
Plan Judicatura-Órgano evaluador	Personas juzgadoras en la coordinación del despacho y que son evaluadas por los consejos	122	107
Plan Técnico Jurisdiccional	Personas en cargos de técnicos y coordinadores judiciales, que se desempeñan tanto en despachos judiciales, como en oficinas de los ámbitos auxiliares de justicia.	2.123	1.425
Plan Ministerio Público	Personas en cargos de Fiscales Adjuntos, Fiscales y Fiscales Auxiliares, en la ejecución de la acción penal y civil.	327	263
Plan Escalafón Policial	Personas que ocupan cargos en el Organismo de Investigación Judicial, en la cual se agrupan los puestos que conforman la estructura policial, con inclusión de sus jefaturas.	300	1.453
Plan Apoyo Escalafón Policial	Personas que ocupan el cargo de Custodio de Detenidos, para el cumplimiento de diligencias judiciales en el Organismo de Investigación Judicial.	56	371
Plan Defensa Pública	Personas en cargos de Defensores Públicos tienen la representación del imputado, demandado, denunciado o actor, en procesos judiciales y ejecución de labores de defensa.	352	238
Plan Estrato Gerencial-Órgano Evaluador	Personas en cargos de Dirección y Jerarcas que son evaluados por los órganos superiores, como el Consejo Superior y la Corte Plena. Entre estos cargos se tienen: integrantes del Consejo Superior, jerarcas del Organismo de Investigación Judicial, Defensa Pública, Ministerio Público, Auditoría Interna y directores de: Gestión Humana, Planificación, Dirección	10	6

Tipo de Plan	Naturaleza de los puestos	Cantidad de personas evaluadas del sexo mujer	Cantidad de personas evaluadas del sexo hombre
	Ejecutiva, Escuela Judicial, Trabajo Social y Psicología, Inspección Judicial y Contraloría de Servicios.		
Plan Estrato Gerencial	Personas en cargos de Dirección y Subdirección, que no son evaluados por órganos superiores.	7	12
Plan Administrativo	Personas en cargos de jefaturas, coordinaciones y, profesionales en varias ramas del conocimiento.	1.025	838
Plan Técnico Administrativo	Personas que ocupan puestos que realizan actividades de carácter técnico en los diferentes despachos administrativos.	419	159
Plan Técnico Especializado	Personas en cargos de Técnico especializado en diferentes áreas de conocimiento de acuerdo con los procesos que se realizan en el Poder Judicial.	121	252
Plan Apoyo Administrativo	Personas que ocupan cargos que realizan actividades de índole auxiliar y asistencial, en oficinas ubicadas en los ámbitos administrativo y auxiliar de justicia.	482	319
Plan Operativo	Personas que ocupan cargos en actividades relacionadas con el manejo de ascensores; mantenimiento de jardines y zonas de ornato; aseo de instalaciones físicas, traslado de mobiliario, entre otras.	126	514
Plan GO Sin asignar	Personas en cargos que se encuentra pendiente la revisión de la clasificación o valoración de los puestos, o bien, que se encuentran pendientes de actualizar por parte de la Sección de Análisis de Puestos.	10	4
Total, de personas evaluadas por plan de evaluación, distribuidas por la variable sexo		6.173	6.492

2.2.1. Factor Cuantitativo-Rendimiento

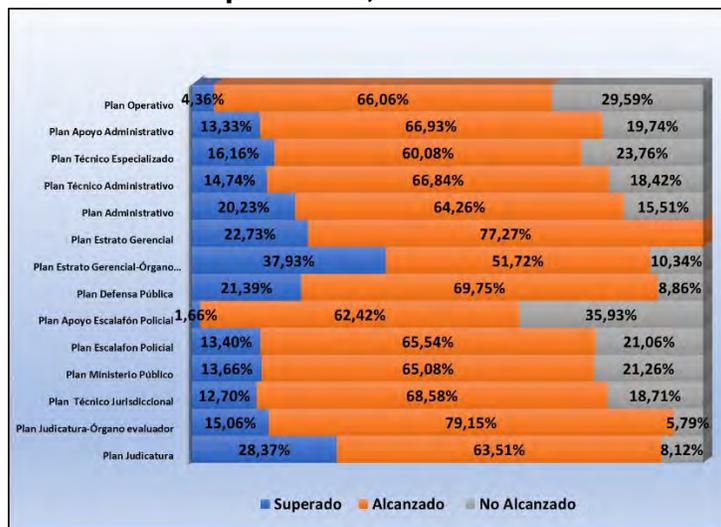
Con respecto a los resultados analizados en el factor rendimiento por tipo de plan, se debe indicar que se excluyó el Plan GO Sin asignar, por las condiciones de las personas que agrupan estos cargos, sea que pueden ser de los otros grupos ocupacionales que se están considerando pero que por los motivos expuestos no se logró ubicar en su respectivo plan, y

que no permiten hacer conclusiones sobre un determinado conjunto de puestos, como si sucede con los otros planes sujeto de análisis.

Según la representación del **Gráfico N° 6 Clasificación del factor Rendimiento por tipo de planes, según nivel de cumplimiento, Período 2022**, mismo que se produce a partir de la comparación entre las metas planeadas y el resultado obtenido al final del período, se observa que, las personas establecidas en el Plan del Estrato Gerencial con órgano, superaron en un 38% las metas acordadas, seguido de las personas ubicadas en el Plan de Judicatura, con 28,73% y en el Plan de la Defensa Pública con un 21% de las metas. Por otra parte, respecto a la clasificación de metas cumplidas según lo acordado, se obtuvo que las personas destacadas en el Plan Judicatura con órgano, con un 79,15%, seguida por el Plan Estrato Gerencial, con un 77,27% y el Plan de la Defensa Pública, con un 69,75%.

En contraposición, se tiene el nivel de metas no superado, sea que las metas definidas no fueron alcanzadas en su totalidad por las personas evaluadas, se tienen los más representativos, para las personas ubicadas en el Plan de Apoyo al Escalafón Policial, con un 35,93%; Plan Operativo, con un 29,59, seguido de las personas servidoras judiciales del Plan Técnico Especializado con un 23,76%. Debe indicarse, que hubo una situación similar con los resultados del período 2021, motivo por el cual por medio de la alianza que se tiene con el Organismo de Investigación Judicial, se hizo una revisión de algunas de las metas definidas para valorar si debían actualizarse, pero aún se está en esa revisión, práctica que se tendrá que retomar para el período 2024, con las personas ubicadas en los otros dos planes, de Técnico Especializado y Operativo.

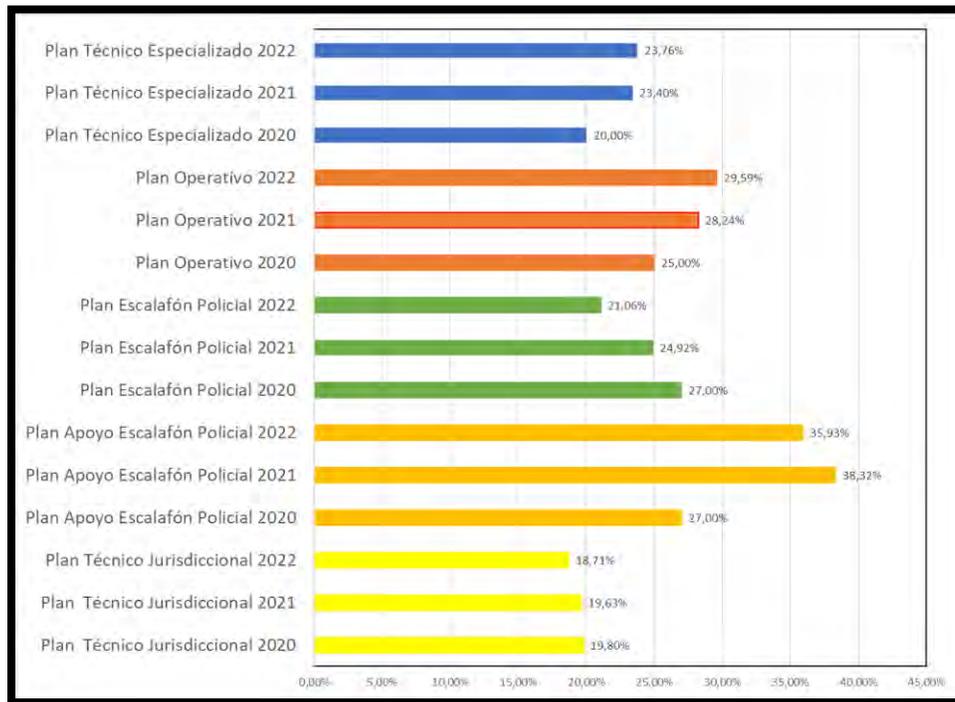
Gráfico N° 6: Clasificación del factor Rendimiento por tipo de planes, según nivel de cumplimiento, Período 2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 22 de setiembre

Es importante considerar, los resultados de los períodos 2020 y 2021, para determinar situaciones que se mantienen respecto del nivel de cumplimiento de las metas, donde se representa en el Gráfico N° 7: Comparación del Factor Rendimiento por tipo de planes, según nivel de no alcanzado, Períodos 2020-2021-2022 de los planes que han presentado un comportamiento recurrencia, siendo las personas que ocupan cargos los Planes: Apoyo al Escalafón Policial; Escalafón Policial; Técnico Especializado; Operativo y Técnico Especializado, por lo que, se podría considerar como un indicador que las metas no alcanzadas podrían estar asociadas a elementos que se requieren reforzar en la creación o interpretación del factor rendimiento, o bien, que los resultados esperados no se encuentran dentro de la esfera de capacidad operativa de las personas que ocupan esos cargos, que se encuentra trabajando el Subproceso de Gestión del Desempeño.

Gráfico N° 7: Comparación por tipo de planes recurrente en el nivel de no alcanzado del factor rendimiento, Períodos 2020-2021-2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial.

Continuando con el análisis de los resultados y considerando las variables de la escala de calificación para el factor rendimiento, se representa en el **Gráfico N°8 Clasificación del factor Rendimiento por tipo de planes, según escala de calificación, Período 2022**, donde se puede hacer algunas consideraciones, las personas evaluadas en el Plan de Estrato Gerencial sin órgano, sea las personas en cargos de Subdirecciones fueron calificadas en la escala máxima de **Sobresaliente**, en un 100%, seguido por las personas del Plan de Judicatura con órgano, sea para las personas que se desempeñaron en los cargos de

coordinaciones y puestos de personas juzgadoras supernumerarias, estuvieron calificadas en este nivel con un peso del 93,45%, también con cargos de la Judicatura, el Pla Judicatura estuvo en un 90,60% de personas calificadas en el máximo nivel, y el Plan de la Defensa Pública que implicó un 88% de personas calificadas en dicho nivel.

Continuando, en el mismo nivel de **Sobresaliente**, pero en menor porcentaje o peso se ubicaron las personas que se desempeñaron en los cargos del Plan Operativo, representó un 59,69%, seguido del Plan de Técnico Especializado, con un 66,49% y el Plan de Apoyo al Escalafón Policial, en un 49,18%, situación que guarda relación con los niveles alcanzados de este factor analizado en los gráficos N° 6 y N° 7, por nivel de cumplimiento de las metas de desempeño.

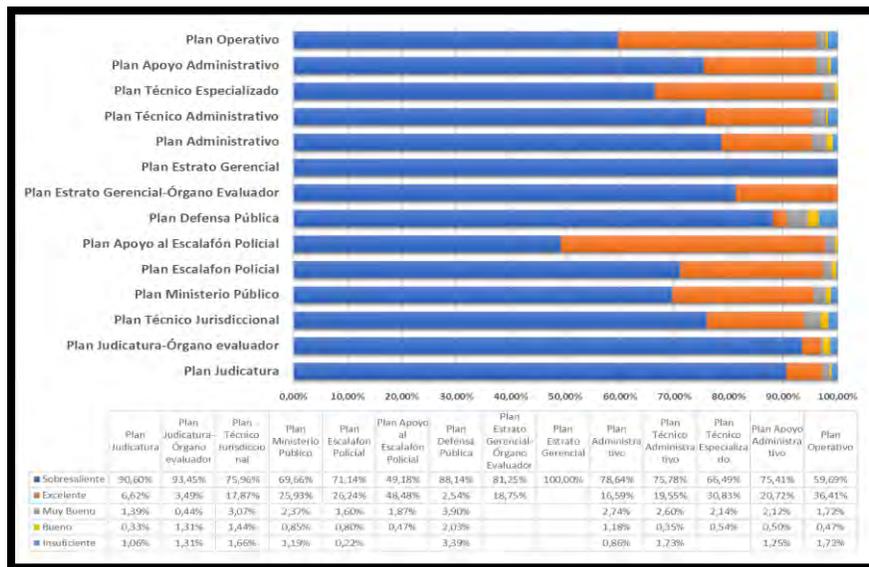
En cuanto al nivel de **Excelente**, se tiene la siguiente distribución con mayor valor porcentual, siendo estos: Plan de Apoyo al Escalafón Policial, con un 48,48%, el Plan Operativo, con un 36,41% y Plan Técnico Especializado, con un 30,83%, que es producto de tener dispuesta menor cantidad de personas en el nivel superior de **Sobresaliente** y guarda relación con lo indicado en el nivel de cumplimiento de este factor cuantitativo.

Respecto de los otros niveles de calificación, el de **Muy Bueno**, del mismo **Gráfico N° 8**, se muestra que las personas ubicadas en el Plan de la Defensa Pública, con un 3,90%, fueron calificadas en este nivel, y fue el más representativo con respecto a los otros planes, que, por estar las personas calificadas en los dos niveles superiores, seguido del Plan Administrativo con un 2,74% y el Plan del Ministerio Público con un 2,37%.

Del nivel **Bueno**, en su mayoría están por debajo de un 2%, donde las personas evaluadas que ocuparon los cargos en el Plan de Defensa Pública implicaron un 2,03%, seguido del Plan Técnico Jurisdiccional con un 1,44% y el Plan Judicatura con órgano, un 1,31%, *entre los más representativos en este nivel, por los motivos expuestos de la calificación del personal judicial, en su mayoría en los extremos superiores de Sobresaliente y Excelente.*

Considerando que, la calificación más baja en la escala por los efectos que tiene para la persona evaluada, el **nivel Insuficiente**, los planes en general se distribuyeron las personas que ocuparon cargos en los Plan de Defensa Pública, con un 3,39%, Plan Técnico Administrativo con un 1,73% y el Plan Operativo, con un 1,72%, de las personas calificadas.

Gráfico N° 8: Distribución del Factor Rendimiento por tipo de planes, según escala de calificación, Período 2022



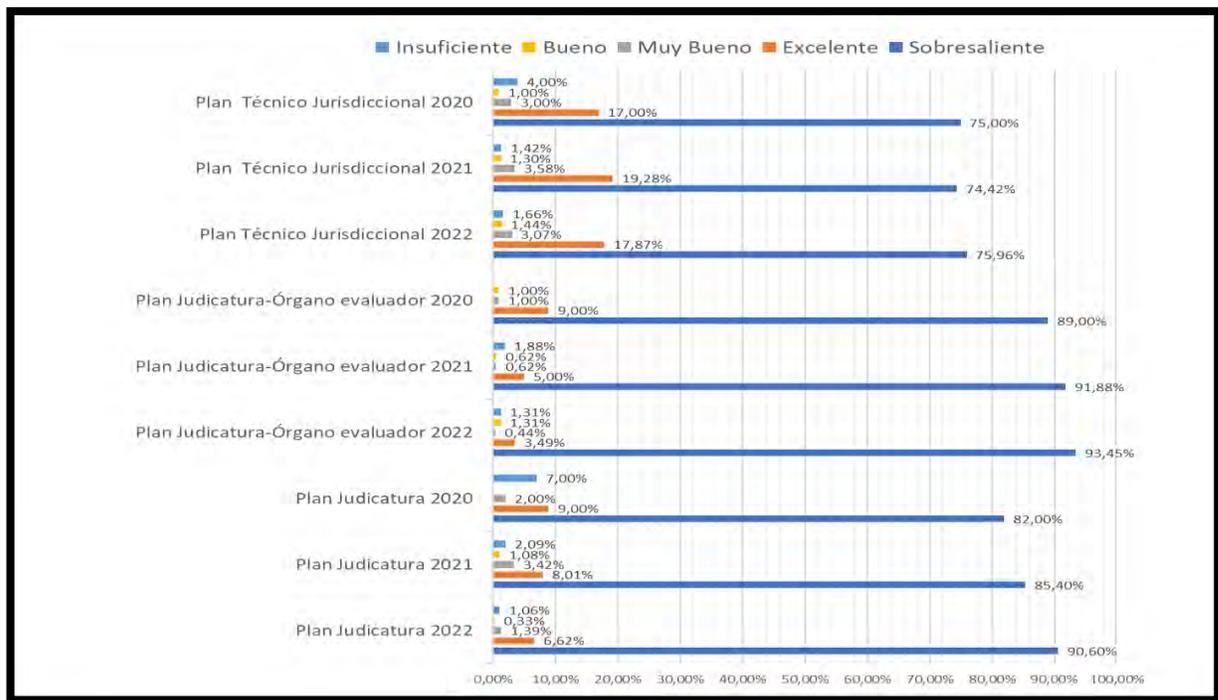
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 22 de setiembre

Recapitulando, para el período de evaluación 2022, las personas que se desempeñaron en los cargos del Estrato Gerencial, sin órgano evaluador, así como los Planes de la Judicatura, con y sin órgano y Plan Defensa Pública, fueron las mejor evaluadas en el nivel superior de Sobresaliente, con más de un 88% a un 100% de su población, siendo la más representativas con respecto al resto del personal. En el siguiente nivel de calificación, sea el de Excelente, las personas evaluadas en los cargos de los planes de Plan de Apoyo al Escalafón Policial, el Plan Operativo y Plan Técnico Especializado, fueron ubicadas con mayor representación en este rango, que es coincidente con la situación determinada respecto al nivel de cumplimiento de metas. Para el resto de los niveles, sea el Muy Bueno, Bueno e Insuficiente, se obtuvo que el Plan de la Defensa Pública, el Plan Administrativo y el del Ministerio Público, fueron representativos respecto de los demás planes, con un 3,90% y un 2,37% aproximadamente, en el nivel de Muy Bueno, y con menos de un 2% en el nivel de Bueno, las personas que se desempeñaron en los cargos de los Planes igualmente de la Defensa Pública, Técnico Jurisdiccional y Plan Judicatura con órgano, para finalmente, en el nivel de Insuficiente, los planes de la Defensa Pública, sea que estuvo distribuido de manera representativa en todos los niveles de la escala de calificación con respecto a los otros planes, así como el Técnico Administrativo y Plan Operativo, con un distribución de menos del 3% de su población.

En contraposición, comparando los resultados antes descritos con los períodos 2020 y 2021, del factor cuantitativo o rendimiento, se realizó un análisis por planes de evaluación agrupados por los cargos jurisdiccionales, cargos de los ámbitos de apoyo a la función jurisdiccional y los del ámbito administrativo, que se manifiestan en los gráficos N° 9; N° 10 y N° 11. Respecto del gráfico N°9, Comparación de resultados del Factor Rendimiento por tipo

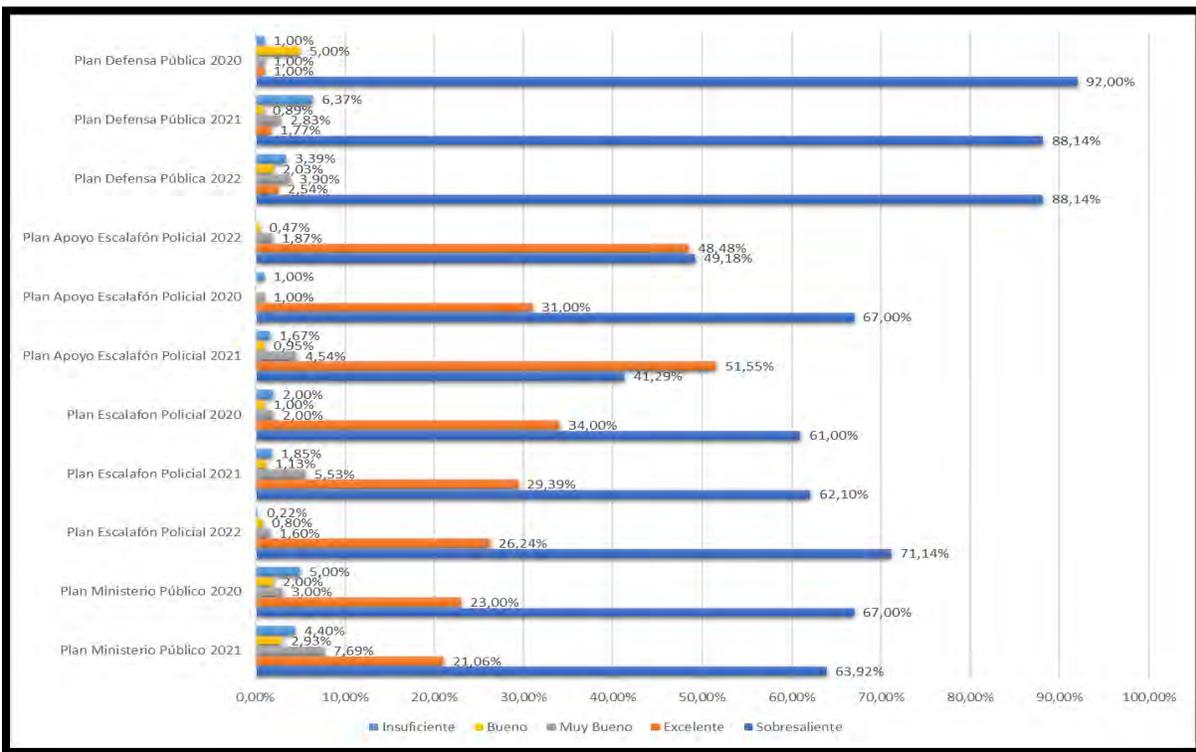
de planes del ámbito jurisdiccional y técnico, según escala de calificación, Períodos 2020-2021-2022, donde se representa el comportamiento en esos períodos, se observa entre un 90% y 80% del personal fue calificado en el factor rendimiento de manera representativa en los niveles superiores de Excelente y Sobresaliente, con excepción de los cargos de Técnicos Jurisdiccionales, que en esos períodos fue más de un 70% en el nivel de sobresaliente y un 17% aproximadamente en el Excelente, pero que sumados si representa más del 80% de la población, y en menor proporción en los otros niveles de la escala de calificación.

Gráfico N° 9: Comparación de resultados del Factor Rendimiento por tipo de planes del ámbito jurisdiccional y técnicos, según escala de calificación, Períodos 2020-2021-2022



Continuando la comparación de los resultados de los últimos tres períodos ejecutados, del factor cuantitativo o rendimiento, se observa en el Gráfico N°10 Comparación de resultados del Factor Rendimiento por tipo de planes de los ámbitos de apoyo a la función jurisdiccional, según escala de calificación, Períodos 2020-2021-2022, donde en similar situación que los cargos jurisdiccionales, el personal de estos ámbitos se calificó mayoritariamente en los niveles de Sobresaliente y Excelente. Ahora bien, en el Plan de Defensa Pública, más del 80% de las personas que se desempeñaron en ese plan, en los últimos años ha sido calificado en el rango de Sobresaliente, a diferencia de los Planes del Escalafón Policial y el Ministerio Público, que aproximadamente fue el 60% calificado en el nivel de Sobresaliente, con excepción del Plan Apoyo Escalafón Policial, que se ha ubicado de mayoritariamente en el nivel de Excelente, y para el período 2022, se distribuyó aproximadamente un 40% del personal, entre los niveles de Excelente y Sobresaliente.

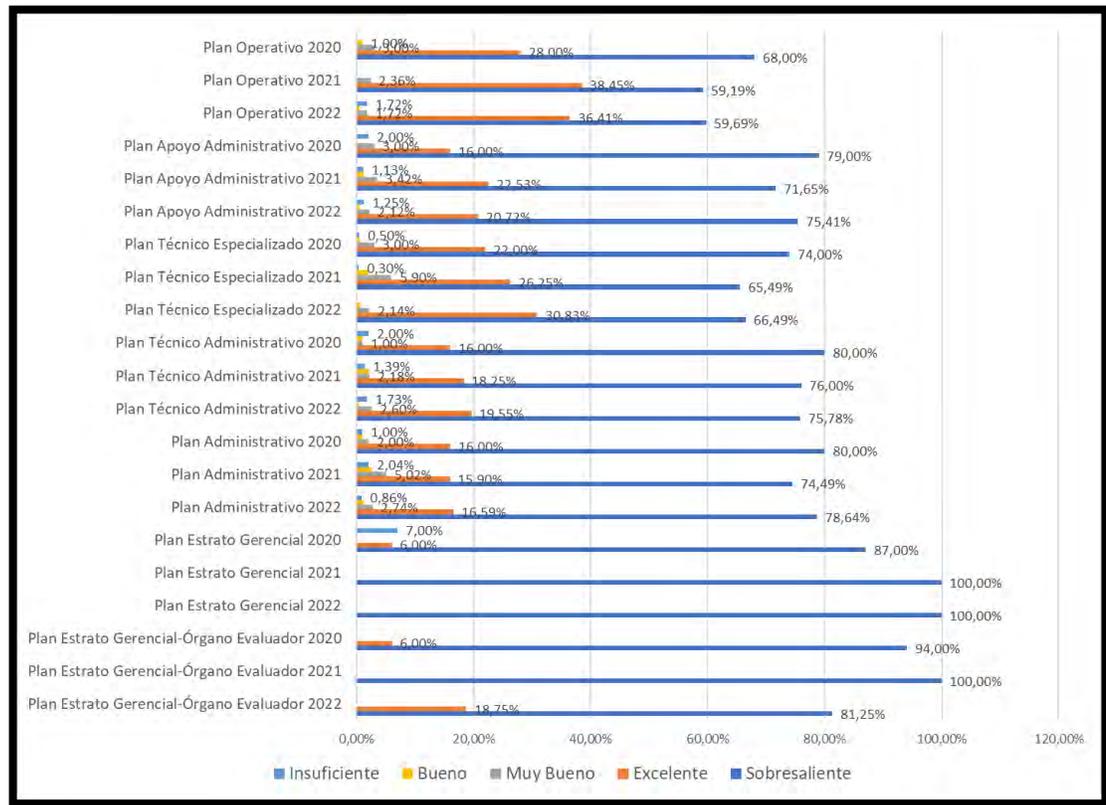
Gráfico N° 10 Comparación de resultados del Factor Rendimiento por tipo de planes de los ámbitos de apoyo a la función jurisdiccional, según escala de calificación, Períodos 2020-2021-2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 22 de setiembre

Finalmente, se observa en el Gráfico N° 11, Comparación de resultados del Factor Rendimiento por tipo de planes del estrato gerencial, cargos administrativos y de apoyo, según escala de calificación, Períodos 2020-2021-2022, que manteniendo el comportamiento que las personas mayoritariamente fueron calificadas en los niveles superiores de Sobresaliente y Excelente, con algunas diferencias, dado que, en los planes del estrato gerencial, con o sin órgano evaluador, las personas se calificaron de manera representativa en el nivel de Sobresaliente. En el Plan Administrativo y Técnico Administrativo, no obstante, las personas ubicadas en estos alcanzaron aproximadamente un 80%, en el nivel de Sobresaliente, en estos últimos períodos, y conforme se va avanzando en los otros grupos ocupacionales, de Apoyo Administrativo y Operativo, se fue reduciendo el rango de las personas calificadas en el nivel de sobresaliente que aproximadamente se ubicaron entre un 60 y 70% de la población.

Gráfico N° 11: Comparación de resultados del Factor Rendimiento por tipo de planes del estrato gerencial, cargos administrativos y de apoyo, según escala de calificación, Períodos 2020-2021-2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 22 de setiembre

2.2.2. Factor Cualitativo-Competencias

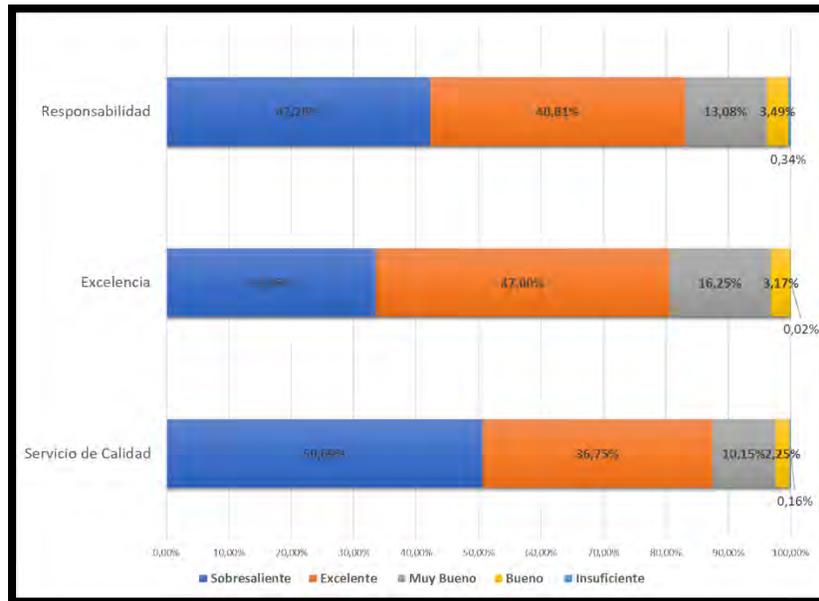
Para el factor cualitativo o competencias, durante el período 2022, se debe destacar que para facilitar el proceso a las personas evaluadoras, se determinó solamente valorar una competencia genérica, resultados seleccionada, la competencia de Servicio de Calidad, fundamentada en el hecho que como servidores públicos nos debemos a la vocación de servicio para las personas usuarias externas u internas, actuación que como establece la normativa y tratados internacionales, debe direccionarse a la satisfacción del interés público y dentro del marco de legalidad, por lo que también cumplen con el criterios de atinencia: para todos los ámbitos del Poder Judicial, pertinencia: para potenciar en la evaluación del desempeño los valores del Poder Judicial, y recurrencia: motivado en que deben estar presentes en todas las actuaciones de las personas trabajadoras.

Sin embargo, como se había indicado en informes anteriores, la competencia Servicio de Calidad fue evaluada con el personal de los Planes Judicatura, con y sin órgano evaluador; Administrativo; Defensa Pública y Estrato Gerencial, con y sin órgano evaluador; Plan Operativo, Plan Apoyo Administrativo, Plan Técnico Administrativo y Plan Técnico Especializado. Con el resto de los cargos en los otros planes de evaluación, se consideró que aunque se establecieron las mismas conductas observables, la competencia se denominó diferente, para el Plan de Escalafón Policial, Plan de Apoyo al Escalafón Policial y Plan Ministerio Público, en lugar de Servicio de Calidad, fue Excelencia, pero que comparten las conductas referidas al Servicio de Calidad, y para el Plan de Técnico Jurisdiccional, Responsabilidad en lugar de Servicio de Calidad, para tener congruencia con las conductas evaluadas para toda la población judicial, situación que está siendo abordada con la Sección de Análisis de Puestos, que se encuentra en un proceso de integración y actualización de las competencias genéricas para todos los grupos ocupacionales que conforman el Poder Judicial.

En el Gráfico N° 12 Resultados Generales del Factor Competencial por escala de calificación y competencia evaluada, Período 2022, se denotó un comportamiento similar al otro factor evaluado, sea que aproximadamente un ochenta por ciento de la población judicial evaluada, se calificó en los niveles de Sobresaliente y Excelente, en este sentido, se podría inferir como se ha indicado en los informes de los otros períodos evaluados, que las personas evaluadoras estimaron, según las conductas observables, que el personal demostró en su desempeño, un nivel dentro de lo esperado o por encima de éste, y con menor impacto en los niveles siguientes de la escala de calificación, sea, de Insuficiente, Bueno o Muy Bueno, que permitieran ubicar pocas personas evaluadas con condiciones de brecha competencial porque no evidenciaron en sus conductas de desempeño lo esperado y requirieron del establecimiento de un plan de mejora para superar la brecha identificada por la persona que le evaluó.

Atendiendo la explicación sobre el nombre de la competencia en algunos planes, resulta de interés destacar que solamente las personas que se desempeñan en puestos técnicos jurisdiccionales, tenían la competencia nombrada como Responsabilidad, donde la población fue calificada casi en el mismo porcentaje, sea un 40%, en Excelente y Sobresaliente, a diferencia de los cargos para el Plan de Escalafón Policial, Plan de Apoyo al Escalafón Policial y Plan Ministerio Público, que se denominó Excelencia, donde, el personal judicial al igual que en el factor rendimiento, fue evaluado con mayor representación en el nivel de Excelente, con un 47% en comparación con el 33,56%, en Sobresaliente. Finalmente, la competencia de Servicio de Calidad que tiene mayor representación de personas de distintos planes de evaluación sea: Planes Judicatura, con y sin órgano evaluador; Administrativo; Defensa Pública y Estrato Gerencial, con y sin órgano evaluador; Plan Operativo, Plan Apoyo Administrativo, Plan Técnico Administrativo y Plan Técnico Especializado, la calificación de Sobresaliente se estableció para el 50,69% y el 36,75% en el de Excelente.

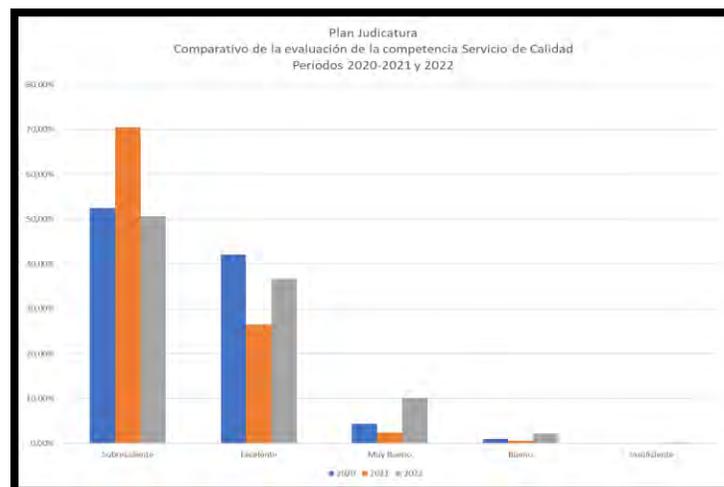
Gráfico N° 12: Resultados Generales del Factor Competencial por escala de calificación y competencia evaluada, Período 2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 26 de setiembre

A continuación, se presenta el detalle de las competencias evaluadas, según el plan y la escala de calificación, y su respectiva comparación con los resultados de los períodos 2020-2021 y 2022, tomando de referencia la competencia que se ha venido evaluando, dado que los otros períodos fueron tres competencias por plan y este período 2022, solamente se mantuvo una. Debe indicarse que la fuente de consulta reside en el mismo Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 22 de setiembre de 2023.

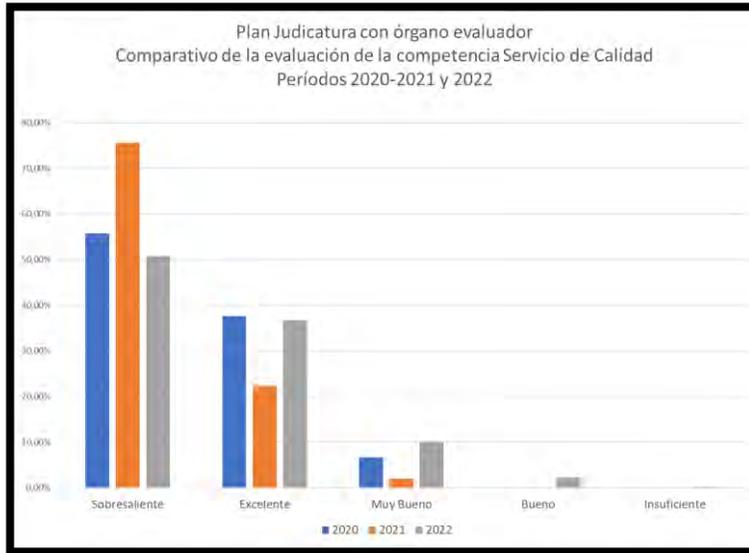
2.2.2.1. Plan Judicatura



Del Plan Judicatura, la valoración de la competencia Servicio de Calidad, se mantuvo en los niveles de calificación superior, sea en Sobresaliente y Excelente, en los tres períodos

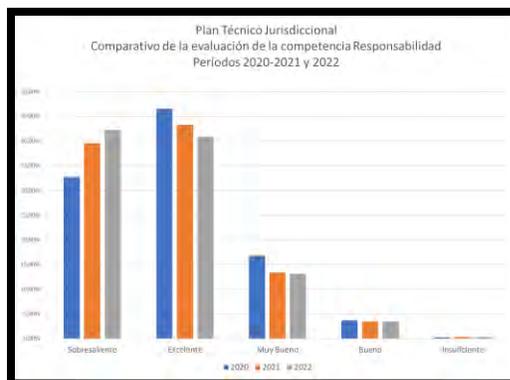
analizados, donde se puede destacar que para el 2021 y 2022 se modificó la calificación del personal, siendo más bajas en el 2022 la distribución de personas en los niveles superiores, ya que, en 2022, hubo en relación con los períodos anteriores más personas evaluadas de muy bueno.

2.2.2.2. Plan Judicatura Órgano Evaluador



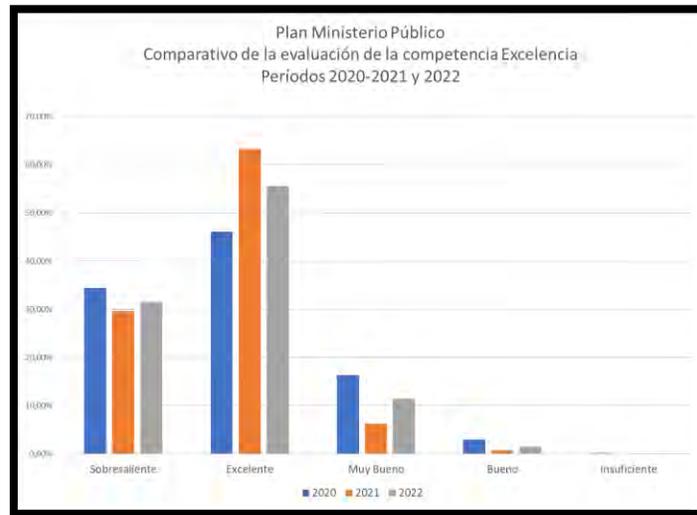
Para el Plan Judicatura-Órgano Evaluador, la calificación de la competencia Servicio de Calidad, de las personas juzgadoras a cargo de la coordinación de los despachos también, se mantuvo en los niveles de calificación superior, sea en Sobresaliente y Excelente, motivado en que no se identificaron brechas que potenciar, o bien, que aún las personas evaluadoras no poseen aún la experticia para evaluar este componente cualitativo, por los elementos asociados a las conductas esperadas y manifestadas, pero que igualmente, en 2022 se hizo una mayor distribución en el nivel de muy bueno, en comparación con los períodos anteriores.

2.2.2.3. Plan Técnico Jurisdiccional



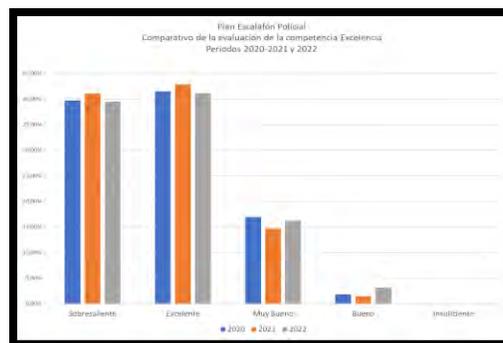
Para las personas que ocupan los cargos en el Plan de Técnico Jurisdiccional, se ha mantenido en los períodos evaluados una distribución similar en los niveles de calificación de la competencia Responsabilidad, que se debe tener en cuenta que comparte las mismas conductas observables del Servicio de Calidad pero que este grupo ocupacional no tenía esa competencia genérica. Como se representa en el gráfico, considerando que en su mayoría también se destacan en despachos judiciales y son evaluados por las personas juzgadoras, ha sido consistente el comportamiento de evaluación de dicha competencia.

2.2.2.4. Plan Ministerio Público



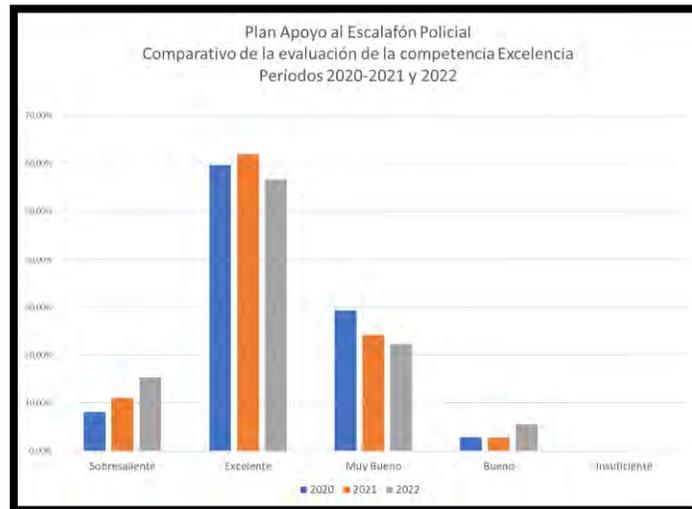
En cuanto, a las personas que se desempeñan en los cargos del Ministerio Público, la calificación de la competencia Excelencia, que igualmente debe considerarse que son las mismas conductas evaluadas que en Servicio de Calidad, pero este grupo y los siguientes del Escalafón Policial, se tenía determinada como Excelencia, además en los períodos analizados, se distribuyeron similar en los tres niveles de la escala, Sobresaliente, Excelente y Muy Bueno, como se observa en el gráfico, solamente se incrementó en el 2021, el nivel de excelente y en el 2022, el personal calificado en el nivel de Muy Bueno, con respecto al 2021 que se había reducido.

2.2.2.5. Plan Escalafón Policial



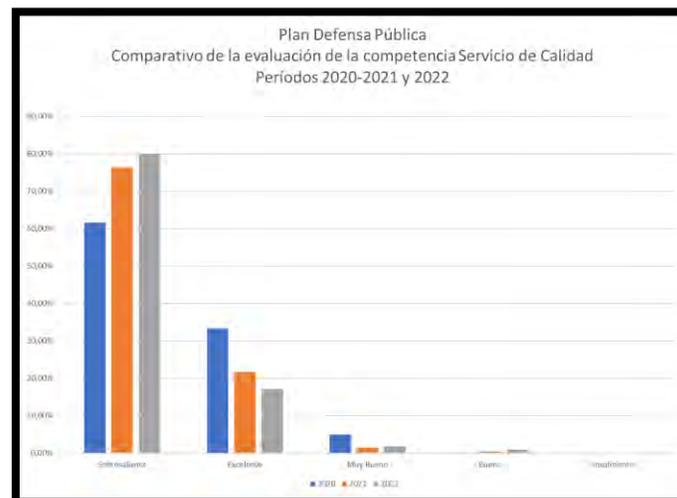
Para las personas ubicadas en el Plan Escalafón Policial, el comportamiento de la calificación de la competencia Excelencia, se distribuye en los niveles de Sobresaliente, Excelente y Muy Bueno, en los períodos de evaluación representados de manera muy análoga en todos los períodos.

2.2.2.6. Plan Apoyo Escalafón Policial



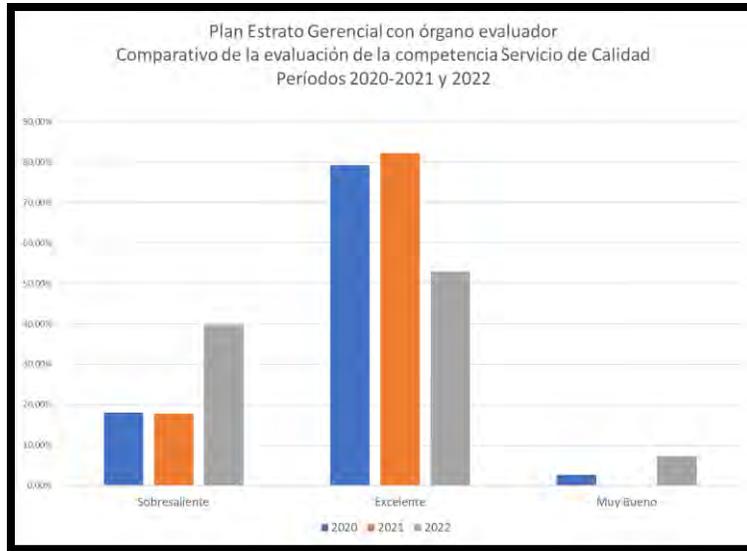
Las personas que ocupan estos puestos son de naturaleza exclusiva de Custodio de Detenidos, se replica el comportamiento del Plan de Escalafón Policial, en el sentido que la calificación se distribuye en los niveles de Sobresaliente, Excelente y Muy Bueno, en los tres períodos de evaluación, con la diferencia que se distribuyeron en mayor cantidad en los niveles de excelente y muy bueno y en menor representación en el nivel superior de sobresaliente.

2.2.2.7. Plan Defensa Pública



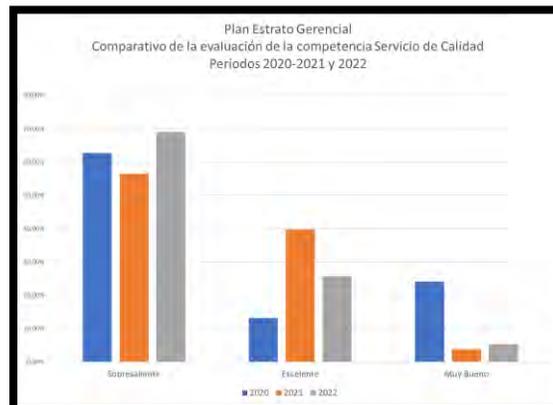
En el caso de las personas que ocupan puestos en la Defensa Pública, se observa que la calificación de la competencia Servicio de Calidad, similar a los planes de los cargos de la judicatura, se ubicaron en los períodos de evaluación estudiados, de manera significativa en los niveles superiores de la escala de Sobresaliente y Excelente, donde ha venido incrementándose en el sobresaliente y reduciendo la distribución porcentual de personas calificadas en el nivel de excelente.

2.2.2.8. Plan Estrato Gerencial con órgano evaluador



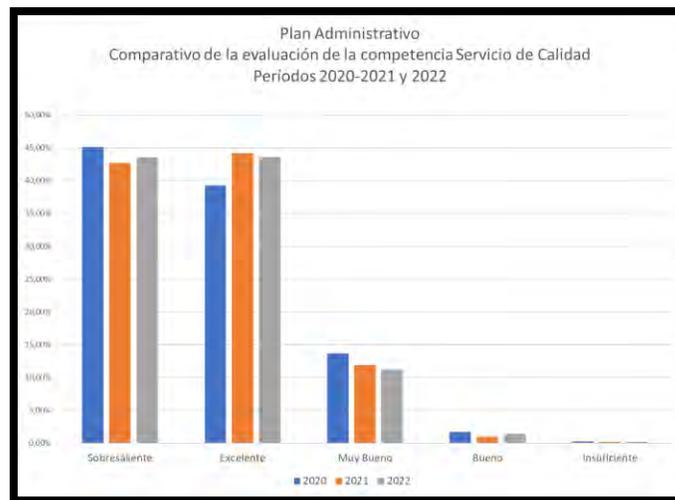
Como se explicó anteriormente, este Plan está conformado por las personas que ocupan cargos de Dirección, que son evaluados por el Consejo Superior, así como los jefes del OIJ, Defensa Pública y Ministerio Pública y las personas integrantes del Consejo Superior, que son evaluadas por la Corte Plena, que igualmente, ninguno fue calificado en la competencia de Servicio de Calidad, con el nivel de bueno o insuficiente, se destacan en los niveles superiores de la escala de calificación, con mayor peso en el nivel de Excelente.

2.2.2.9. Plan Estrato Gerencial sin órgano evaluador



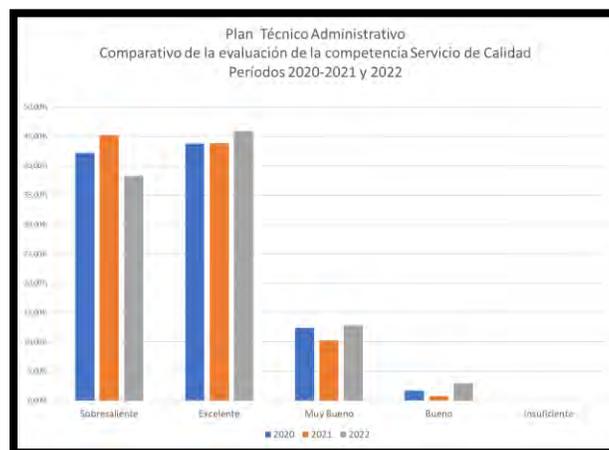
Este corresponde a las personas que se desempeñan en cargos de Subdirección, que fueron evaluadas por las personas en cargos de Dirección y se puede observar que ninguna persona en la competencia de Servicio de Calidad tuvo valoraciones en los niveles de bueno e insuficiente, además que, en el período 2022 se incrementó las personas calificadas de Sobresaliente, en relación con los períodos anteriores, quizás motivada en que se reconoció el crecimiento profesional y destacado demostrado por las personas que ocupan dichos cargos.

2.2.2.10. Plan Administrativo



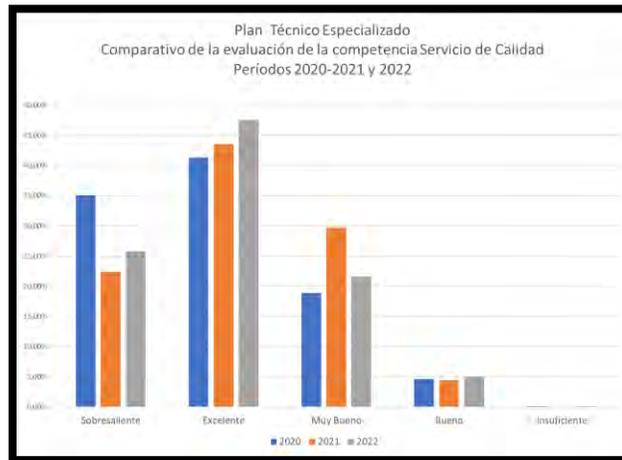
Para la competencia Servicio de Calidad, evaluada para las personas destacadas en el Plan Administrativo, se manifiesta una calificación sincrónica en los tres períodos aplicados en los niveles de Sobresaliente y Excelente, y en menor representación en el nivel Muy bueno.

2.2.2.11. Plan Técnico Administrativo



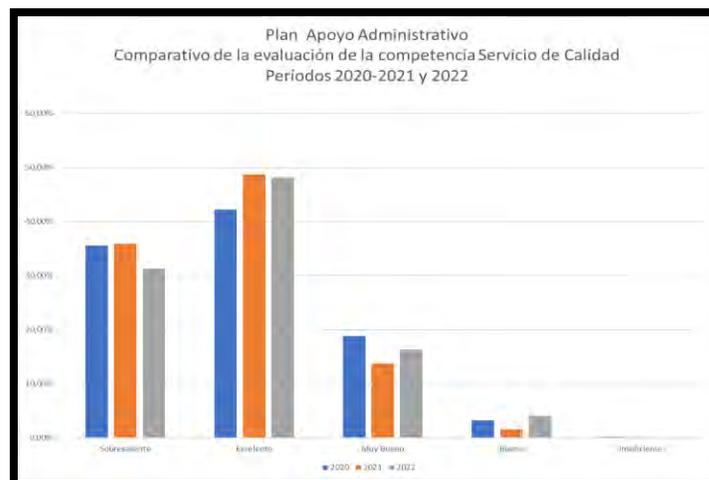
Al mismo tiempo, las personas destacadas en los puestos del Plan Técnico Administrativo, se tiene similar distribución de la calificación de las competencias para los períodos, que mayoritariamente están en los niveles de Sobresaliente y Excelente y en menor porcentaje en el de Muy Bueno.

2.2.2.12. Plan Técnico Especializado



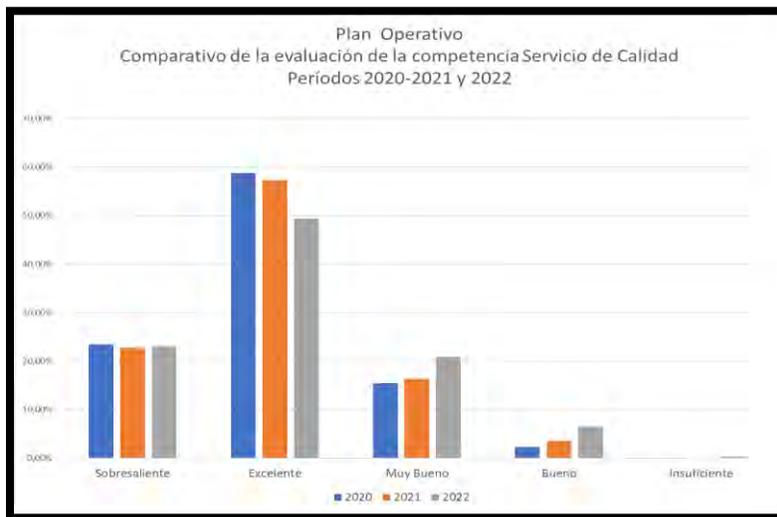
Pues bien, las personas evaluadas en este Plan de Técnico Especializado, que por su naturaleza se desempeñan en diferentes áreas de conocimiento de acuerdo con los procesos que se realizan en el Poder Judicial, se observa en el gráfico que las personas fueron calificadas en los cuatro niveles, pero en menor distribución en el de Bueno, porque las personas evaluadoras percibieron que algunas personas si requerían desarrollo en sus conductas para alcanzar lo esperado en sus puestos de trabajo, sea que determinaron brechas en la competencia, que serán analizados en el siguiente apartado de acciones de mejora.

2.2.2.13. Plan Apoyo Administrativo



Para las personas evaluadas en este plan, se visualiza en la competencia de Servicio de Calidad, de manera coincidente en los cuatro niveles, siendo los más representativos de Sobresaliente y Excelente, y en menor de muy bueno y bueno, por lo que, podría presumirse que las personas evaluadoras si detectaron brechas en las conductas observables, que generaron la distribución en los niveles antes indicados.

2.2.2.14. Plan Operativo



Por último, en el Plan Operativo, que acoge las personas que se desempeñan en los cargos en actividades relacionadas con el manejo de ascensores; mantenimiento de jardines y zonas de ornato; aseo de instalaciones físicas, traslado de mobiliario, entre otras, se presta atención que el nivel de calificación en el factor competencial es coincidente con el de Apoyo Administrativo, en el sentido que se distribuye en los niveles de Sobresaliente, Excelente, Muy Bueno y Bueno, por el tema de brechas identificadas por las personas evaluadoras.

De manera resumida, los resultados representados de manera comparativa del factor cualitativo o competencial de los periodos 2020- 2021 y 2022, se podría indicar que las personas evaluadas en la competencia Servicio de Calidad, en los Planes Defensa Pública y Estrato Gerencial con órgano, fueron calificadas mayoritariamente en los niveles superiores de Sobresaliente y Excelente, considerando que se estimó que las personas en sus conductas superaron o excedían lo esperado, de dicha competencia.

Por otra parte, las personas destacadas en los planes de: Judicatura con órgano y sin órgano evaluador, Ministerio Público, Escalafón Policial, Plan Apoyo al Escalafón Policial, Administrativo, Estrato Gerencial sin órgano, fueron calificadas en la competencia Servicio de Calidad, se distribuyó en los tres niveles de la escala, Sobresaliente, Excelente y Muy Bueno, pero en menor peso en el nivel de muy bueno, donde se puede inferir en función de la

conceptualización de cada nivel, que al ubicarse algunas personas de muy bueno, se ocasionó por estimarse que se requiere un mayor desarrollo para superar lo esperado.

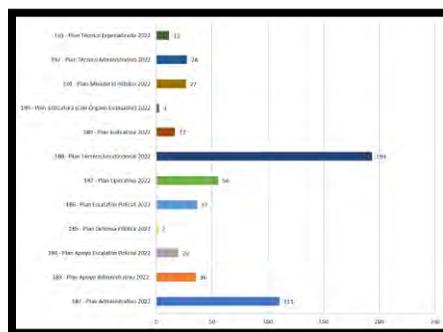
Finalmente, las personas evaluadas en los planes de Técnico Especializado, Técnico Administrativo, Técnico Jurisdiccional, Apoyo Administrativo y Operativo se observó que fueron calificadas en los niveles de Sobresaliente, Excelente, Muy Bueno y Bueno, aunque en menor peso en Bueno, es oportuno destacar que al evidenciarse esos niveles de valoración, se pudo producir porque las personas evaluadoras percibieron que algunas personas si requerían desarrollo en sus conductas para alcanzar lo esperado en sus puestos de trabajo, situación que se reflejará en el análisis del siguiente apartado sobre las acciones de mejora acordadas entre las personas evaluadas y evaluadoras.

2.2.3. Sobre las acciones de mejora identificadas en los factores evaluados

Además de los factores evaluados en el período 2022, es importante analizar las acciones de mejora que fueron registradas y acordadas por las personas evaluadoras con las personas evaluadas, considerando que la constante en la evaluación del desempeño del personal judicial, refiere a la oportunidad de la retroalimentación para identificar mejoras en el desempeño; identificación de indicadores que permitan la búsqueda de mejores condiciones laborales y plenitudes humanas del personal y para la promoción del cumplimiento de los objetivos del Poder Judicial, por medio del aporte de las personas servidoras judiciales.

En primera instancia, se identificó la cantidad de personas evaluadas a las cuales las personas evaluadoras le registraron un plan de mejora y para mejor análisis se clasificaron por plan de evaluación, donde se puede observar, en el **Gráfico N° 13 Cantidad de personas con planes de mejora**, del total de 543 personas a las que se les registro un plan de mejora, 194 se desempeñaban en cargos de Técnicos o coordinadores judiciales; consecuentemente con los resultados analizados en los factores de rendimiento y competencial, seguido por las personas destacadas en el Plan Administrativo, con 111, siendo los más representativos.

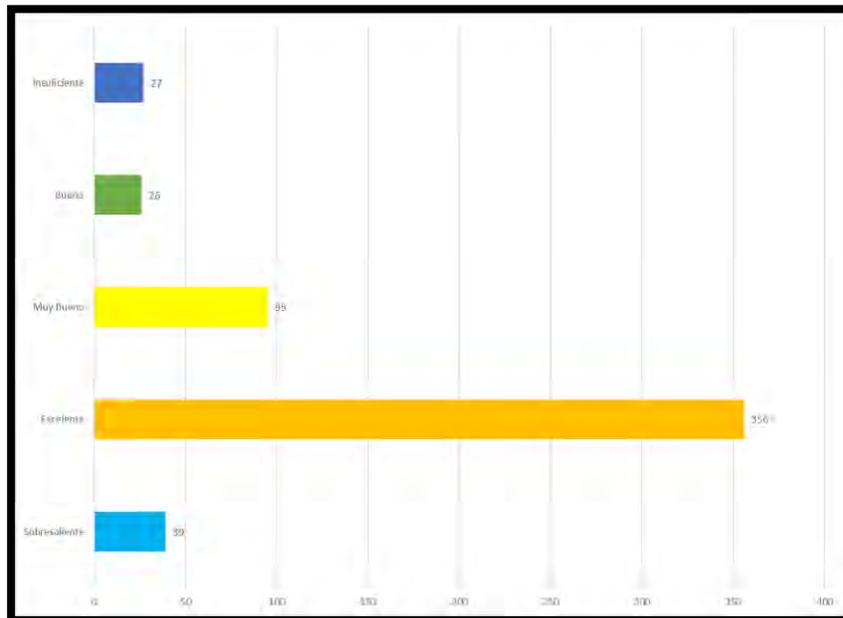
Gráfico N° 13. Cantidad de personas con planes de mejora por plan de evaluación del desempeño, Período 2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial

Por otra parte, se realizó una revisión de las 540 personas con planes de mejora registrados, se representa en el **Gráfico N° 14 Cantidad de personas con planes de mejora distribuidas por escala de calificación obtenida**, donde se denota que las personas con un resultado final de excelente, fueron a las que más le registraron más planes de mejora, seguida de las calificadas en el nivel de muy bueno, esto considerando que todas las personas con resultado de insuficiente es obligatorio la asignación de un plan de mejora.

Gráfico N° 14. Cantidad de personas con planes de mejora distribuidas por escala de calificación obtenida, Período 2022



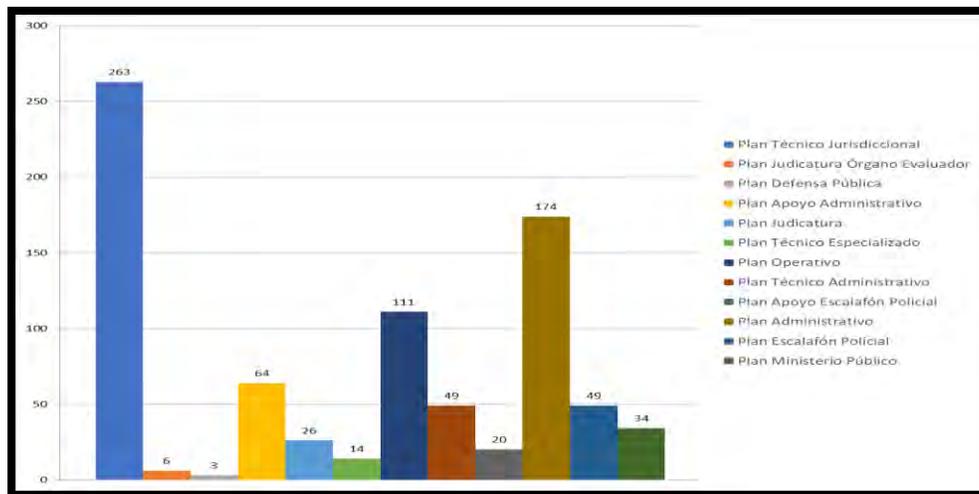
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial

Por lo anterior, en el **Gráfico N° 15 Cantidad de acciones de mejora por plan de evaluación, período 2022**, se representa la distribución de acciones por plan, donde la mayor cantidad de acciones se dispusieron para las personas destacadas en el Plan Técnico Jurisdiccional con 263, consistente con los resultados analizados en los factores evaluados, seguido del Plan Administrativo con 174, el Plan Operativo con 111 y el Plan Apoyo Administrativo con 64. Con menor cantidad de acciones fueron: Plan Defensa Pública, con 3 acciones, seguida del Plan Judicatura Órgano Evaluador, con 6, Plan Técnico Especializado, con 14, el Plan Apoyo Escalafón, con 20, el Plan Ministerio Público, con 34 y los Planes Escalafón Policial y Plan Técnico Administrativo, ambos con 49 acciones cada uno.

Debe destacarse que, algunos planes las personas fueron evaluados en los niveles medios de bueno y muy bueno, pero no guardan relación con la cantidad de acciones de mejora, probablemente no se potenció la mejora a pesar de haber sido calificados con brechas en la competencias y el alcance de las metas, identificando las personas en los Planes de Apoyo Escalafón Policial, Escalafón Policial, Técnico Especializado, Técnico Administrativo,

que por el contrario, si se presentó para los de Técnico Jurisdiccional y el Plan Operativo, que se evidencia con la cantidad de acciones de mejora representadas en el gráfico 13.

Gráfico N° 15. Cantidad acciones de mejora por plan de evaluación del desempeño, Período 2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial

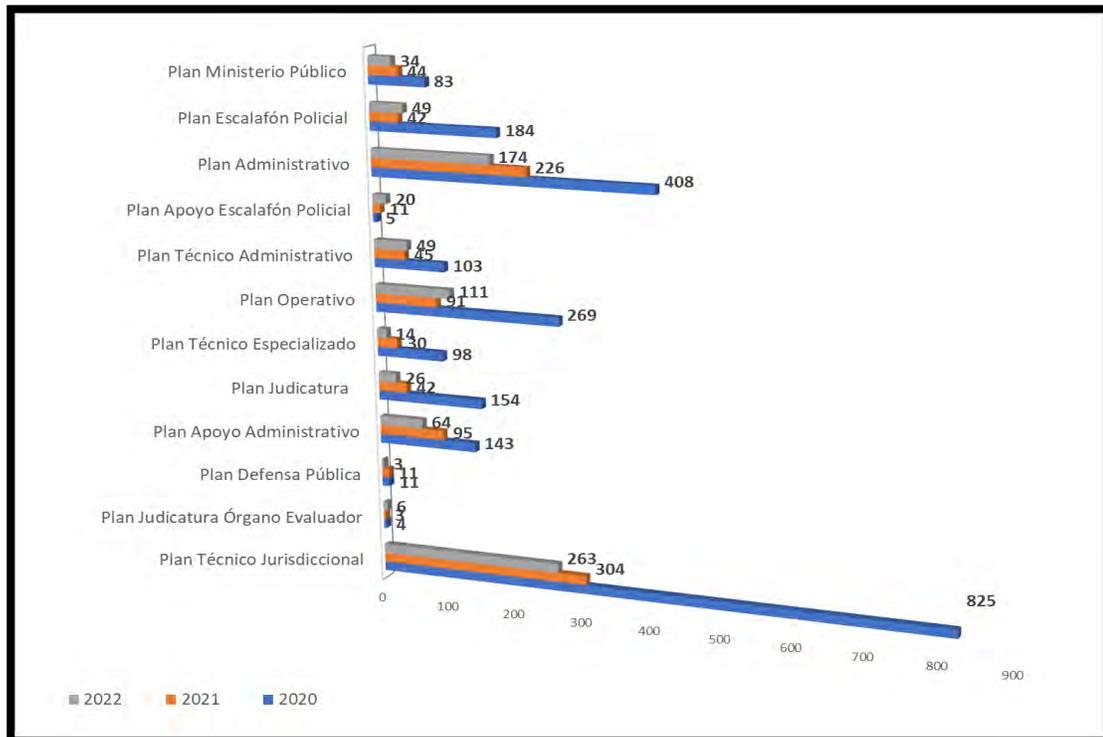
Es importante mencionar que, para los planes del Estrato Gerencial tanto con órgano como sin éste, no se registraron acciones de mejora para las evaluaciones realizadas durante el 2022, siendo congruente con las calificaciones asignadas al personal que se destacó en esos planes, con los niveles superiores de sobresaliente y excelente.

A continuación, se realiza un análisis comparativo de las acciones de mejora de los períodos 2020-2021 y 2022, en el **Gráfico N° 16**, se concluye que la mayor cantidad de acciones de mejora han sido acordadas y registradas para las personas que ocupan cargos en el Plan Técnico Jurisdiccional, sea que las acciones fueron recomendadas por las personas juzgadoras de distintos despachos judiciales y oficinas del Ministerio Público y Defensa Pública, donde se tiene personal con esa categoría de puestos; seguido, de las personas ubicadas en el Plan Administrativo, y el Plan Operativo, en este sentido representan un comportamiento equivalente en los períodos evaluados, de ser los que mayor cantidad de acciones de mejora dispusieron.

Respecto de los planes donde menos acciones de mejora se reconocieron, según el gráfico comparativo **N° 16**, fueron similares en los períodos 2020-2021 y 2022, con las personas que ocuparon cargos en el Plan Apoyo en el Escalafón Policial, Plan de Judicatura Órgano Evaluador, y en el Plan de Defensa Pública. Tal y como se observa en el gráfico, durante el 2020, siendo el primer período que se desarrolló después de muchos años de encontrarse suspendido el proceso de evaluación del desempeño, las personas evaluadoras de los distintos despachos y oficinas judiciales, registraron mayor cantidad de acciones, siendo

un total de 2.287, en el período 2021, fueron solamente 935 acciones y para el período 2022 813, sea que la cantidad se redujo, se estima por encontrarse la población judicial en un proceso de aprendizaje de la aplicación del proceso y que demandan mayor tiempo dentro de sus ocupaciones laborales, pero que hay que monitorear, considerando que la premisa de este proceso, además de la rendición de cuentas, es la mejora en el desempeño de las personas servidoras judiciales, para que impacte en la prestación de servicios para la ciudadanía.

Gráfico N° 16. Comparativo de cantidad acciones de mejora por plan de evaluación del desempeño, Períodos 2020-2021 y 2022

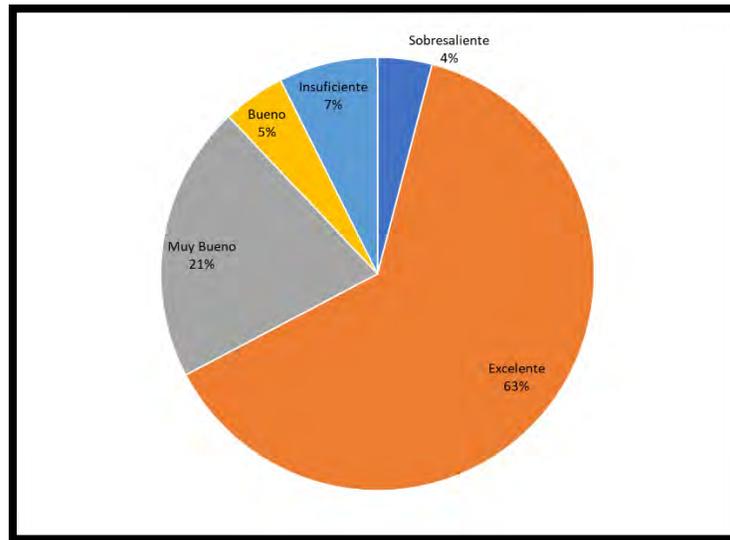


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial

2.2.3.1 Acciones según escala de calificación:

Para este 2022, se puede apreciar en el **Gráfico N° 17. Cantidad acciones de mejora clasificadas por la escala de valoración, Período 2022**, del total de 813 acciones de mejora incluidas en este periodo de evaluación, la población que computa mayor cantidad de acciones de mejora fue la que se posicionó en el nivel de Excelente, con un total de 514 acciones de mejora que representó un 63% de las acciones registradas, esto quiere decir que las personas evaluadoras, consideran que, a pesar de haber obtenido una evaluación de Excelente, requerían mejorar en alguna área. Seguido, con 168 acciones, están en el nivel de Muy Bueno, que implican un 21% del total de acciones, por otra parte, en el nivel Insuficiente, con 60 acciones, sea un 7%, además en el nivel de Bueno, fueron 38 acciones, un 5%, y finalmente, en el nivel de Sobresaliente, 33 acciones, que representan un 4%, del total.

Gráfico N° 17. Cantidad acciones de mejora clasificadas por la escala de valoración, Período 2022

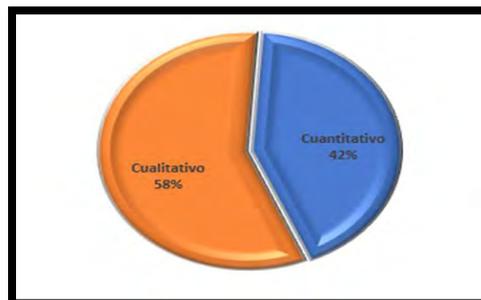


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial

2.2.3.2 Acciones por factor de evaluación:

Por otra parte, estableciendo una diferenciación de las acciones de mejora, en los dos factores evaluados, sea el cuantitativo y el cualitativo, para el periodo de evaluación 2022, de las 813 acciones de mejora que se incluyeron, se distribuyeron de la siguiente manera; factor cuantitativo 345 acciones, que figuran un 42% del total, y factor cualitativo 468, un 58% del total, según se muestra en el **Gráfico N° 18 Cantidad acciones de mejora clasificadas por factor evaluado, Período 2022**. Situación que ha sido la tendencia para el 2021 y 2020, sea que las personas evaluadoras estimaron que las personas evaluadas deberían potenciar las conductas observables asociadas al factor competencial, no así para el cumplimiento de las metas o factor cuantitativo.

Gráfico N° 18. Cantidad acciones de mejora clasificadas por factor evaluado, Período 2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial

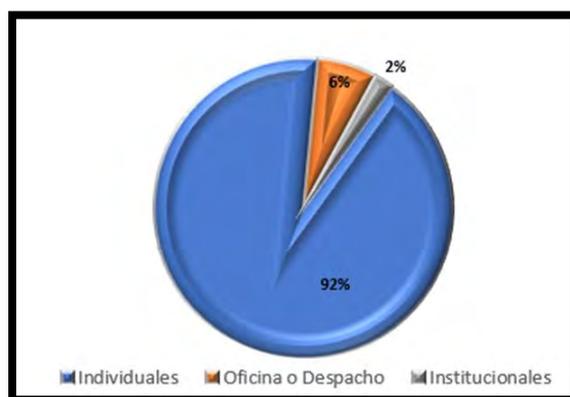
2.2.3.3 Acciones por tipo de acción de mejora

La metodología impulsada por la Dirección de Gestión Humana, la mejora en el desempeño de las personas evaluadas se administra con el establecimiento de acciones de mejora, clasificadas en tres tipos:

- Acciones Individuales: Acciones que dependen exclusivamente de la persona evaluada para su cumplimiento.
- Acciones de Oficina o Despacho: Acciones que cuentan con el apoyo de la oficina o despacho para que la persona evaluada pueda cumplir con la acción propuesta y llegue a lo que se espera en el puesto.
- Acciones Institucionales: Capacitaciones que serán impartidas por las diferentes instancias gestoras de capacitación, como, por ejemplo: Gestión de la Capacitación de Gestión Humana, Gestión de la Capacitación del Ministerio Público, Gestión de la Capacitación del OIJ, entre otros, que también contribuirán con las personas evaluadas a mejorar su desempeño.

Ahora bien, en el **Gráfico 19 Distribución de la cantidad acciones de mejora clasificadas, por tipo, Período 2022**, la mayor cantidad de acciones de mejoras establecidas para el 2022, corresponden a acciones individuales con 744, que significa un 92%, las de oficina o despacho 52, y que representa un 6% y solo 17, institucionales, sea un 2%, del total acciones, producto que éstas no están bajo la esfera de control de la persona evaluadora, sino que dependen del presupuesto y capacidad operativa de cada una de las instancias gestoras. Haciendo el análisis comparativo con los resultados de períodos 2020 y 2021, también las acciones de mejora que se registraron fueron las de orden individual, sea la que la persona evaluada se comprometió a realizar para mejorar su desempeño, seguidas en menor cantidad las de oficina o despacho y las de las áreas de capacitación del Poder Judicial

Gráfico N° 19. Distribución porcentual de la cantidad acciones de mejora clasificadas por tipo, Período 2022



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial

2.2.3.4 Hallazgos sobre las acciones de mejora

Igual que en los periodos anteriores de evaluación del desempeño, es un reto para las personas evaluadoras, formular acciones de mejora que realmente se ajusten a las necesidades de las personas colaboradoras, que contribuyan a desarrollar esas destrezas y habilidades necesarias para un mejor desempeño, que ayuden a la superación de las brechas detectadas, tanto en las competencias como en el rendimiento, para que aporten valor al cumplimiento de los objetivos de las oficinas y despachos judiciales que conforman el Poder Judicial, en la prestación de los distintos servicios para la ciudadanía. Las acciones o planes de mejora corresponden a las actividades o estrategia que se definan en forma consensuada por parte de la persona evaluadora y la evaluada, para mejorar su desempeño. Por lo anterior, se realizó una revisión aleatoria del contenido de las acciones de mejora, para el periodo de evaluación 2022, se describen algunos de los hallazgos detectados:

1. Al igual que los periodos de evaluación anteriores, las personas evaluadoras incluyen acciones de mejora, con la omisión de replicar las metas que les asociaron a la persona evaluada, sin brindar orientación al personal judicial, en que reside el cambio o la oportunidad para modificar su conducta o controles, que aporten valor para el próximo período.

2. Establecieron acciones de mejora de oficina, donde realmente son acciones de mejora individuales, por ejemplo: se solicitó dar atención a escritos, pero no se indica que tipo de atención, si es con respecto a los plazos u otra situación, también, se indicó a la persona que durante tres meses de prueba no puede hacer teletrabajo, que debe hacerlo de forma presencial, sin establecer el motivo o cambio esperado.

3. En cuanto a las acciones de mejora institucionales, aún no asocian la capacitación que requieren con el desarrollo, por ejemplo, indican que la persona requiere más capacitación únicamente. Otro ejemplo, es de una persona que ya no labora en la oficina e indican que la debe ser la institución la encargada de su capacitación y mejora.

4. Se reconoce que algunas acciones de mejora, si cumplieron con las condiciones de concretas y específicas, que se señalan en los talleres de capacitación impartidos. Ejemplo: “Se debe mejorar en cuanto actitud para el buen desempeño del cargo. Mostrar empatía a los usuarios y brindar el servicio de atención según las directrices y circulares de la Jefatura”.

5. Se determinó que, a las personas con evaluaciones de sobresaliente y excelente, les realizaron acciones de mejora, pero no se indica en realidad que deben mejorar, Por ejemplo, una persona que obtuvo un ponderado de 100, se le indicó “Estructura de Informes (ver formatos de la CGR), sin más detalle, sea que no se potencia la oportunidad de mejora y la ruta que debe seguir la persona evaluada para modificar sus acciones.

Este Subproceso por medio de las capacitaciones, ha estructurado y una serie de recomendaciones, que no se evidencian y se resumen, para efectos de las personas servidoras judiciales que tengan oportunidad de repasar este informe y se tienen:

- Defina las acciones de mejora en conjunto con las personas evaluadas
- Establezca acciones de mejora que se ajusten a las necesidades de las personas evaluadas, que sean posibles de cumplir y que mejoren su desempeño
- La acción de mejora debe estar vinculada con las conductas observables y los resultados obtenidos
- La necesidad de mejora tiene que estar orientada al cumplimiento de las funciones del puesto. Por lo tanto debe conocer las conductas observables de cada una de las competencias a evaluar, misma que se describen en el plan de evaluación
- Para determinar que orientación debe darse a las acciones de mejora, se recomienda que tome en cuenta las dimensiones (Saber, Saber Hacer, Saber Estar, Querer Hacer y Poder Hacer), cuando se refiere a una competencia o conducta observable
- Concretar la acción de mejora indicando (Qué) se debe hacer en términos generales, y (Cómo) se realizará la acción de mejora
- Defina los plazos de cumplimiento de las acciones de mejora que sean congruentes con la acción de mejora propuesta, para los tipos de acciones de mejora individuales y de oficina o despacho deben de cumplirse a corto plazo

3. Otras situaciones de interés

3.1. Seguimiento en Despachos y oficinas sin aplicar el proceso 2022

En cuanto a las situaciones encontradas en el 2022, durante la etapa de seguimiento que ejecutó el Subproceso de Gestión del Desempeño, mediante la identificación de personas que no registran evaluación al final del período, resulta de interés indicar que según lo analizado en el informe PJ-DGH-SGD-328-2023, se identificaron 1.288 personas que a pesar de haber sido notificadas con un plan de evaluación en el 2022, no contaban con una evaluación de cierre para ese periodo, al primero de abril de 2023, por lo que por medio de la labor realizada por el equipo del Subproceso, se logró determinar lo siguiente: un 48% de esas personas no les correspondía la evaluación del desempeño; obedece a que algunos tenían permisos sin goce de salario, personas que estuvieron incapacitadas y otros renunciaron al Poder Judicial, también personas que fueron nombrados dentro del Poder Judicial por muy pocos días; un 45% la realizaron de manera extemporánea, por medio del apoyo brindado por el Subproceso, y habilitando de manera oficiosa el módulo informático, en un plazo determinado, y un 7% a pesar de haberse informado de la situación, no la realizaron y por tanto, serán comunicadas al órgano disciplinario para lo que corresponda.

3.2. Beneficios y resultados esperados de la implementación de la evaluación del desempeño

Producto de la implementación realizada por el Poder Judicial, respecto a la evaluación del desempeño bajo el modelo de competencias, resulta de interés identificar beneficios y resultados en concretos que se habían proyectado y que siendo que ya han transcurrido tres períodos de evaluación nos permiten identificar los siguientes resultados:

Beneficio	Indicador	Resultado
Fomentar la comunicación en la población trabajadora, al estimular el dialogo, discutiendo los resultados de los objetivos esperados de su desempeño en relación con lo esperado en su puesto de trabajo.	Cantidad de solicitudes planteadas por las oficinas o despachos que promuevan el desarrollo del personal judicial.	Las oportunidades de mejora para propiciar la excelencia, por medio de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, en los períodos desarrollados, donde en 2020 se registraron un total de 2.287 acciones de mejora, en 2021 fue de 935, y en 2022, solamente 813, de las cuáles durante el 2022 solamente 2% correspondían a las acciones de naturaleza institucional, que requieren el acompañamiento de las oficinas de capacitación. La reducción paulatina de acciones de mejora podría asociarse a que la población judicial ha estado en un proceso de aprendizaje de la aplicación del proceso y su potencial como instrumento de gestión de los equipos de trabajo, que aún requiere del acompañamiento y asesoramiento del Subproceso de Gestión del Desempeño para usarlo como instrumento de gestión del talento humano.

<p>Garantizar que las personas trabajadoras aporten con su desempeño al cumplimiento de los objetivos o metas institucionales, en función del puesto que ocupan</p>	<p>Porcentaje de oficinas y despachos que mejoraron el cumplimiento de los objetivos planteados</p>	<p>Por medio de la coordinación con la Dirección de Planificación, la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Tecnología, se implementó una mejora en el módulo informático para asociar las metas de desempeño con el PAO y el PEI, por lo que para el período 2022, de 165 metas de evaluación del desempeño fueron vinculadas al PEI y 1871 vinculadas al PAO, de un total de 16127 metas; es decir solo 1,02% a nivel del PEI y 11,60% a nivel del PAO.</p> <p>Se identifica la necesidad de continuar con los esfuerzos de sensibilización y capacitación a las personas evaluadoras, sobre la importancia de la vinculación de las metas de evaluación del desempeño con las metas PAO y PEI y se estimule así la identificación del logro del aporte individual con la gestión de la oficina o despacho judicial donde se labore.</p>
<p>Obtener reconocimiento institucional y otros beneficios adicionales por el trabajo realizado</p>	<p>Cantidad de personal judicial con reconocimiento salarial por los resultados de la evaluación del desempeño.</p>	<p>Según información facilitada por la Unidad de Presupuesto de la Dirección de Gestión Humana, para este 2023, se aplicó el reconocimiento del componente salarial de anualidad para 9.998</p>

	<p>Cantidad de personal judicial beneficiado con ascensos, becas y otros reconocimientos como resultado de su evaluación del desempeño</p>	<p>personas servidoras judiciales que tenían un resultado de muy bueno y superior en sus evaluaciones de desempeño de los períodos 2020-2021 y 2022.</p> <p>Esta en proceso, se solicitó a Carrera Judicial y Reclutamiento sobre la cantidad de ternas y nóminas tramitadas con el resultado de evaluación del desempeño en 2021 y 2022. El Subproceso de Reclutamiento y Selección facilitó a las personas en cargos de jefatura, en 2021: 555 nóminas y 2022, comunicaron 502 nóminas, donde se puso a disposición de esas personas el resultado de la evaluación del desempeño para fundamentar la selección para el nombramiento.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3. Limitaciones

Se mantiene la situación que se ha comunicado en informes anteriores, en cuanto a dotar de personal ordinario u extraordinario al Subproceso de Gestión del Desempeño, por lo que, se mantiene el personal designado mediante la gestión de proyectos, a pesar de la debilidad detectada desde el 2020, por la Contraloría General de la República, donde había indicado, que: "... Poder Judicial la evaluación del desempeño no se ha visualizado como un proceso constante y cíclico que requiere para su desarrollo de insumos y - de igual forma - genera información hacia otros procesos institucionales relacionados. El tema de la evaluación del desempeño se ha visualizado como un proyecto que ha sido encargado a una unidad y que se espera brinde un producto en particular, de forma tal que la unidad encargada de la evaluación

de desempeño no tiene injerencia para solicitar la elaboración a las unidades técnicas encargadas de los insumos requeridos...”,(Tomado del Informe N° DFOE-PG-IF-00015-2020.) y que generó que durante el primer trimestre del 2022, se redujera la capacidad operativa en un 60%, con ocasión de la no prórroga de los permisos que se tramitan por el artículo 44 de la Ley Orgánica y según las políticas establecidas, que impacto de manera directa en la facilitación de los talleres para la determinación del factor cuantitativo, que no fue posible desarrollar en el primer trimestre del año, a pesar de las oportunidades de mejora que se requieren en la elaboración de este componente y que se evidenciaron en los resultados contenidos en este informe. En este mes de octubre, se cuenta con la prórroga de los permisos únicamente por este mes, sea que no se tiene certeza que continúen para los siguientes meses de este 2023 y para el 2024, dependerá de temas presupuestarios que afectan la capacidad operativa y de atención de los compromisos adquiridos en la programación del período de evaluación 2023-2024.

La situación con la asignación del personal, es preocupante con ocasión, que para para el enero 2024 se desarrollaron los otros componentes establecidos en el artículo 15 del Reglamento sobre la autoevaluación y evaluación de la persona evaluadora, que implica una expansión de la demanda de los servicios que ofrece el Subproceso, donde ya no sólo deberá capacitarse y atender solicitudes, no sólo de las personas evaluadoras sino también para las personas evaluadas, que representan una demanda potencial, de más de catorce mil personas servidoras judiciales y el recurso ordinario que se tiene es solamente de tres profesionales y una jefatura administrativa, que no tendría posibilidad de atender los requerimientos de esta implementación y su sostenibilidad en el largo plazo.

4. Conclusiones

- 4.1** El proceso de evaluación del desempeño bajo el modelo de competencias en el Poder Judicial, para el período 2022, implicó la evaluación del desempeño de un total de 12.665 personas servidoras judiciales de los distintos ámbitos, con una evaluación de cierre, que a su vez fueron evaluadas por 1.515 personas evaluadoras, sean jefaturas o coordinaciones y que significó un total de 808 oficinas y despachos judiciales participantes. Considerando la incorporación de la variable sexo, se determinó que, participaron del proceso, un 51% representaron las personas servidoras judiciales del sexo masculino, que fueron personas evaluadas, como evaluadoras, en relación con un 49% de personas servidoras del sexo femenino.
- 4.2** Considerando que este es el tercer período de evaluación del desempeño en el Poder Judicial, se determinó que durante el 2020, la cantidad de personas evaluadas, alcanzó un total de 11.500, que en esa oportunidad, implicó un 91% de la población judicial que había sido notificado con planes de evaluación del desempeño, en el

período 2021, se logró establecer que 12.781 personas servidoras judiciales, fueron notificados de sus planes de evaluación del desempeño y 12.239 personas, se les aplicó evaluación de cierre, sea un 95,7% de esa población, por otra parte, en el 2022, se identificó que 13.454 personas servidoras judiciales fueron notificadas, y de esas 12.665 personas, un 94%, contó con su evaluación de cierre al final del período. En este sentido, la cobertura de personas que participaron se ha mantenido en más del 90% de la población judicial, considerando la dinámica del Poder Judicial, que algunas personas realizan sustituciones, ascensos, por tiempo determinado, las incapacidades por enfermedad o accidentes, o bien, las renunciaciones que han venido renunciando las personas servidoras activas.

- 4.3** Del análisis de los resultados obtenidos en términos generales, según la escala de calificación, la población judicial en los últimos tres períodos, se identificó un comportamiento similar, donde la mayor cantidad de personas servidoras judiciales, su desempeño fue calificado en la escala de Excelente, seguida la de Sobresaliente, y en menor proporción en los niveles de Muy Bueno, Bueno e Insuficiente. Debe indicarse que para el 2022, se aumentó con respecto al 2021, el porcentaje de personas calificadas de Sobresaliente, y se disminuyó el del Excelente, siendo que en el 2021 hubo un 27,36%, y en el 2022, un 31,98%, ubicadas en la categoría de Sobresaliente, quizás motivado en que las personas evaluadoras consideraron que las personas a su cargo habían mejorado su desempeño, producto de la gestión y control realizado en sus labores.
- 4.4** El Poder Judicial, tiene habilitado para la población judicial, la aceptación o impugnación del resultado de la evaluación de cierre, en la plataforma GH EN LINEA, sin embargo, solamente 10.014 personas, sea un 79% de la población que fue evaluada, ingresó a este módulo, lo que significa que mantenemos la situación por la novedad del proceso y del módulo informático, se podría inferir el desconocimiento de la funcionalidad, dado que las personas evaluadas solamente ingresan una vez al año, a pesar que se remitieron los avisos respectivos para que se cumpla con dicha aceptación en el módulo informático, el porcentaje que aplica todo el proceso es bajo, considerando que ya es el tercer período que se aplica en el personal judicial.
- 4.5** Del análisis sobre las evaluaciones impugnadas del período 2022, se presentó la misma situación que años anteriores, donde la mayor cantidad de personas que impugnaron la evaluación de cierre, se posicionaban en la escala Excelente, siendo estos 17, una persona impugnó y fue calificada de Muy Bueno, 2 personas, en la escala de Bueno y 6 personas impugnaron el resultado de Insuficiente.
- 4.6** El Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, para efectos de la administración del proceso de evaluación del desempeño y su respectivo

estudio, clasifica a la población judicial por planes de evaluación, que integra los distintos grupos ocupacionales, según las características de los puestos, y para este año, con la incorporación de la variable sexo se identificó que, en algunos existe mayor representación del sexo femenino que del sexo masculino, pero en valores totales en el Poder Judicial, se destacaron y evaluaron más personas del sexo masculino, en cuanto a los planes que tienen mayor cantidad de personas evaluadas del sexo masculino se tienen: Plan Operativo; Plan Técnico Especializado; Plan Estrato Gerencial sin órgano (Subdirecciones); Plan Apoyo Escalafón Policial y Plan Escalafón Policial, a diferencia de donde predominan la cantidad de personas servidoras judiciales del sexo femenino: Plan Judicatura, con y sin órgano, Técnico Jurisdiccional; Plan Ministerio Público; Plan Defensa Pública, Plan Administrativo; Plan Técnico Administrativo y Plan Apoyo Administrativo.

- 4.7** En el Poder Judicial, la evaluación del desempeño se conforma de dos factores a saber, sea el cuantitativo o rendimiento, con un peso del ochenta por ciento, proceso a través del cual el Poder Judicial logrará cumplir sus funciones, mediante el aporte individual de las personas servidoras judiciales, en el cumplimiento de metas, que están determinadas por el propósito, las responsabilidades del puesto y las características de cada oficina o despacho judicial y que, son establecidos conjuntamente entre la persona evaluada y la persona evaluadora, utilizando como insumo el Plan Estratégico Institucional, el Plan Anual Operativo y otros instrumentos de planeación y control. El restante, veinte por ciento, se conforma de la evaluación del factor competencial o cualitativo, que es determinado por la Dirección de Gestión Humana, por medio de la determinación de conductas observables.
- 4.8** Respecto del factor rendimiento por tipo de planes, según nivel de cumplimiento, período 2022, mismo que resulta de la comparación entre las metas planeadas y el resultado obtenido al final del período, se comprobó que, las personas establecidas en el Plan del Estrato Gerencial con órgano superaron en un 38% las metas acordadas, seguido de las personas ubicadas en el Plan de Judicatura, con 28,73% y en el Plan de la Defensa Pública con un 21% de las metas. Por otra parte, respecto a la clasificación de metas cumplidas según lo acordado, se obtuvo que las personas destacadas en el Plan Judicatura con órgano, con un 79,15%, seguida por el Plan Estrato Gerencial, con un 77,27% y el Plan de la Defensa Pública, con un 69,75%.
- 4.9** En contraposición, sobre el nivel de metas de desempeño no superado, durante el 2022, sea que las metas definidas no fueron alcanzadas en su totalidad por las personas evaluadas, se tienen los más representativos, para las personas ubicadas en el Plan de Apoyo al Escalafón Policial, con un 35,93%; Plan Operativo, con un 29,59, seguido de las personas servidoras judiciales del Plan Técnico Especializado con un 23,76%.

- 4.10** Comparando el factor rendimiento por tipo de planes, según nivel de no alcanzado, períodos 2020-2021-2022, los planes que presentaron un comportamiento análogo, se determinó para las personas que ocupan cargos en los Planes: Apoyo al Escalafón Policial; Escalafón Policial; Técnico Especializado; Operativo y Técnico Especializado, por lo que, se podría considerar como un indicador que las metas no alcanzadas podrían estar asociadas a elementos que se requieren reforzar en la creación o interpretación del factor rendimiento, o bien, que los resultados esperados no se encuentran dentro de la esfera de capacidad operativa de las personas que ocupan esos cargos, que deberá retomarse por el Subproceso de Gestión del Desempeño.
- 4.11** La calificación del factor rendimiento, en términos de la escala establecida en el Reglamento, para el período 2022 lanzó las siguientes condiciones; las personas evaluadas en el Plan de Estrato Gerencial sin órgano, sea las personas en cargos de Subdirecciones fueron calificadas en la escala máxima de Sobresaliente, en un 100%, seguido por las personas del Plan de Judicatura con órgano, sea para las personas que se desempeñaron en los cargos de coordinaciones y puestos de personas juzgadoras supernumerarias, estuvieron calificadas en este nivel con un peso del 93,45%, también con cargos de la Judicatura, el Plan Judicatura estuvo en un 90,60% de personas calificadas en el máximo nivel, y el Plan de la Defensa Pública, implicó un 88% de personas calificadas en este nivel máximo.
- 4.12** Continuando, en el mismo nivel de Sobresaliente, pero en menor porcentaje o peso se ubicaron las personas que se desempeñaron en los cargos del Plan Operativo, representó un 59,69%, seguido del Plan de Técnico Especializado, con un 66,49% y el Plan de Apoyo al Escalafón Policial, en un 49,18%, situación que guarda relación con el nivel de cumplimiento de las metas de desempeño.
- 4.13** En cuanto al nivel de Excelente, se obtuvo la siguiente distribución, con mayor valor porcentual, siendo estos las personas ubicadas en: Plan de Apoyo al Escalafón Policial, con un 48,48%, el Plan Operativo, con un 36,41% y Plan Técnico Especializado, con un 30,83%, que es producto de tener dispuesta menor cantidad de personas en el nivel superior de Sobresaliente y guarda relación con lo indicado en el nivel de cumplimiento del factor cuantitativo.
- 4.14** Respecto de los otros niveles de calificación, el de Muy Bueno, las personas ubicadas en el Plan de la Defensa Pública, con un 3,90%, fueron calificadas en este nivel, y fue el más representativo con respecto a los otros planes, que, por estar las personas calificadas en los dos niveles superiores, seguido del Plan Administrativo con un 2,74% y el Plan del Ministerio Público con un 2,37%.

- 4.15** Del nivel Bueno, en su mayoría están por debajo de un 2%, donde las personas evaluadas que ocuparon los cargos en el Plan de Defensa Pública implicaron un 2,03%, seguido del Plan Técnico Jurisdiccional con un 1,44% y el Plan Judicatura con órgano, un 1,31%, entre los más representativos en este nivel, por los motivos expuestos de la calificación del personal judicial, en su mayoría en los extremos superiores de Sobresaliente y Excelente. Finalmente, la calificación más baja en la escala por los efectos que tiene para la persona evaluada, el nivel Insuficiente, los planes en general se distribuyeron las personas que ocuparon cargos en los Plan de Defensa Pública, con un 3,39%, Plan Técnico Administrativo con un 1,73% y el Plan Operativo, con un 1,72%, de las personas calificadas, como se observa corresponde a pocas personas distribuidas en este nivel, considerando que en su mayoría están por más de un ochenta por ciento agrupadas en los niveles máximos de calificación de sobresaliente y excelente.
- 4.16** Para el factor competencial o cualitativo, se debe destacar que para el 2022, producto del análisis de los períodos anteriores, se dispuso la evaluación de una sola competencia genérica, siendo esta Servicio de Calidad, porque cumple con los criterios de atinencia: para todos los ámbitos de la institución, pertinencia: para potenciar en la evaluación del desempeño los valores del Poder Judicial, y recurrencia: motivado en que deben estar presentes en todas las actuaciones de las personas trabajadora.
- 4.17** Sin embargo, como se había indicado en informes anteriores, la competencia Servicio de Calidad fue evaluada con el personal de los Planes Judicatura, con y sin órgano evaluador; Administrativo; Defensa Pública y Estrato Gerencial, con y sin órgano evaluador; Plan Operativo, Plan Apoyo Administrativo, Plan Técnico Administrativo y Plan Técnico Especializado. Con el resto de los cargos en los otros planes de evaluación, se debe considerar que aunque se establecieron las mismas conductas observables, la competencia se denominó diferente, para el Plan de Escalafón Policial, Plan de Apoyo al Escalafón Policial y Plan Ministerio Público, en lugar de Servicio de Calidad, se consideró Excelencia, pero que comparten las conductas referidas al Servicio de Calidad, y para el Plan de Técnico Jurisdiccional, Responsabilidad en lugar de Servicio de Calidad, para tener congruencia con las conductas evaluadas para toda la población judicial, situación que está siendo abordada con la Sección de Análisis de Puestos, que se encuentra en un proceso de integración y actualización de las competencias genéricas para todos los grupos ocupacionales que conforman el Poder Judicial.
- 4.18** Por lo que, de los resultados generales del factor competencial por escala de calificación, para el período 2022, se denotó un comportamiento similar al otro factor evaluado, sea que la aproximadamente un ochenta por ciento de la población judicial

evaluada, se calificó en los niveles de Sobresaliente y Excelente, en este sentido, se podría inferir como se ha indicado en los informes de los otros períodos evaluados, que las personas evaluadoras estimaron, según las conductas observables, que el personal demostró en su desempeño, un nivel dentro de lo esperado o por encima de éste, y con menor impacto en los niveles siguientes de la escala de calificación, sea, de Insuficiente, Bueno o Muy Bueno, que permitieran ubicar pocas personas evaluadas con condiciones de brecha competencial porque no evidenciaron en sus conductas de desempeño lo esperado y requirieron del establecimiento de un plan de mejora para superar la brecha identificada por la persona que le evaluó.

- 4.19** Igualmente, con la valoración del factor competencial, y lo indicado sobre la denominación de la competencia genérica evaluada en algunos de los planes de evaluación, se obtuvieron los siguientes resultados, solamente las personas que se desempeñan en puestos técnicos jurisdiccionales tenían la competencia nombrada como Responsabilidad, donde la población fue calificada casi en el mismo porcentaje, sea un 40%, en Excelente y Sobresaliente. En los cargos para el Plan de Escalafón Policial, Plan de Apoyo al Escalafón Policial y Plan Ministerio Público, que se denominó Excelencia, donde, el personal judicial al igual que en el factor rendimiento, fue evaluado con mayor representación en el nivel de Excelente, con un 47% en comparación con el 33,56%, en Sobresaliente. Finalmente, la competencia de Servicio de Calidad que tiene mayor representación de personas de distintos planes de evaluación sea: Planes Judicatura, con y sin órgano evaluador; Administrativo; Defensa Pública y Estrato Gerencial, con y sin órgano evaluador; Plan Operativo, Plan Apoyo Administrativo, Plan Técnico Administrativo y Plan Técnico Especializado, la calificación de Sobresaliente se estableció para el 50,69% y el 36,75% en el de Excelente.
- 4.20** De manera comparativa con respecto a los otros períodos evaluados y considerando la competencia genérica evaluada, se pudo determinar que, se podría indicar que las personas evaluadas en la competencia Servicio de Calidad, en los Planes Defensa Pública y Estrato Gerencial con órgano, fueron calificadas mayoritariamente en los niveles superiores de Sobresaliente y Excelente, considerando que se estimó que las personas en sus conductas superaron o excedían lo esperado, de dicha competencia.
- 4.21** Continuando, con la valoración del factor competencial, en relación con los otros períodos evaluados, que las personas destacadas en los planes de: Judicatura con órgano y sin órgano evaluador, Ministerio Público, Escalafón Policial, Plan Apoyo al Escalafón Policial, Administrativo, Estrato Gerencial sin órgano, fueron calificadas en los tres niveles de la escala, Sobresaliente, Excelente y Muy Bueno, pero en menor peso en el nivel de muy bueno, donde se puede inferir en función de la

conceptualización de cada nivel, que al ubicarse algunas personas de muy bueno, se ocasionó por estimarse que se requiere un mayor desarrollo para superar lo esperado

- 4.22** También, las personas evaluadas en los planes de Técnico Especializado, Técnico Administrativo, Técnico Jurisdiccional, Apoyo Administrativo y Operativo se observó que fueron calificadas en los niveles de Sobresaliente, Excelente, Muy Bueno y Bueno, aunque en menor peso en Bueno, es oportuno destacar que al evidenciarse esos niveles de valoración, se pudo producir porque las personas evaluadoras percibieron que algunas personas si requerían desarrollo en sus conductas para alcanzar lo esperado en sus puestos de trabajo, situación que se reflejó en las acciones de mejora acordadas entre las personas evaluadas y evaluadoras.
- 4.23** Durante el período 2022, se realizó una revisión de las 543 personas con planes de mejora registrados, de esas, 194 personas se desempeñaban en cargos de Técnicos o coordinadores judiciales; consecuentemente con los resultados analizados en los factores de rendimiento y competencial, seguido por las personas destacadas en el Plan Administrativo, con 111, siendo los más representativos. Además, haciendo la distribución por escala de calificación obtenida, se denotó que las personas con un resultado final de excelente fueron a las que más planes de mejora le asignaron, seguida de las calificadas en el nivel de muy bueno, esto considerando que todas las personas con resultado de insuficiente son obligatorio la asignación de un plan de mejora.
- 4.24** De las acciones de mejora, se podría indicar que donde mayor cantidad de acciones se dispusieron fue para las personas destacadas en el Plan Técnico Jurisdiccional con 263, consistente con los resultados analizados en los factores evaluados, seguido del Plan Administrativo con 174, el Plan Operativo con 111 y el Plan Apoyo Administrativo con 64. Con menor cantidad de acciones fueron: Plan Defensa Pública, con 3 acciones, seguida del Plan Judicatura Órgano Evaluador, con 6, Plan Técnico Especializado, con 14, el Plan Apoyo Escalafón, con 20, el Plan Ministerio Público, con 34 y los Planes Escalafón Policial y Plan Técnico Administrativo, ambos con 49 acciones cada uno.
- 4.25** Del mismo modo, comparando los registros de acciones de mejora de los períodos 2020-2021 y 2022, la mayor cantidad de acciones de mejora han sido acordadas y registradas para las personas que ocupan cargos en el Plan Técnico Jurisdiccional, sea que las acciones fueron recomendadas por las personas juzgadoras de distintos despachos judiciales y oficinas del Ministerio Público y Defensa Pública, donde se tiene personal con esa categoría de puestos; seguido, de las personas ubicadas en el Plan Administrativo, y el Plan Operativo, en este sentido representan un comportamiento equivalente en los períodos evaluados.

- 4.26** Continuando con las acciones de mejora, para este 2022, se determinó que no solamente se registraron para las personas que obtuvieron una evaluación del desempeño en el nivel de Insuficiente, sea inferior a un 70, que, según el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, es obligatorio asignarle una acción de mejora; sino para todos los demás rangos de la escala de evaluación, siendo el más alto para las personas que obtuvieron un excelente con un 63% de las acciones de mejora formuladas, requerían mejorar en alguna área. Seguido, con 168 acciones, están en el nivel de Muy Bueno, que implican un 21% del total de acciones, por otra parte, en el nivel Insuficiente, con 60 acciones, sea un 7%, además en el nivel de Bueno, fueron 38 acciones, un 5%, y finalmente, en el nivel de Sobresaliente, 33 acciones, que representan un 4%, del total.
- 4.27** Estableciendo una diferenciación de las acciones de mejora, en los dos factores evaluados, sea el cuantitativo y el cualitativo, para el periodo de evaluación 2022, de las 813 acciones de mejora que se incluyeron, un 42% del total fueron para el factor rendimiento, y factor cualitativo un 58% del total, situación que ha sido la tendencia para el 2021 y 2020, sea que las personas evaluadoras estimaron que las personas evaluadas deberían potenciar las conductas observables asociadas al factor competencial, no así para el cumplimiento de las metas o factor cuantitativo.
- 4.28** Teniendo la diferenciación de acciones de mejora por tipo, sea individuales, donde la persona se compromete a realizar cambios, las de oficina donde el compromiso es tanto de la persona como del equipo de trabajo, y las institucionales, con apoyo de las unidades de capacitación, se tienen; que un 92%, fueron de naturaleza individual para este 2022, un 6% las de oficina o despacho y solo un 2% las institucionales, producto de que éstas no están bajo la esfera de control de la persona evaluadora, sino que dependen del presupuesto y capacidad operativa de cada una de las instancias gestoras de capacitación.
- 4.29** Aún se detectan oportunidades de mejora para determinar estas acciones para las personas evaluadas, en algunos casos revisados de manera aleatoria se denota, la omisión del establecimiento de un plazo, la definición del qué, para qué y cómo debe hacer el cambio la persona evaluadora, además, en el caso de las competencias y conductas observables, se debe considerar las sobre las dimensiones (Saber, Saber Hacer, Saber Estar, Querer Hacer y Poder Hacer), entre otros aspectos, que agreguen valor en la superación de las brechas detectadas, tanto en las competencias como en el rendimiento.
- 4.30** Finalmente, para este período 2022, se continuo con la buena práctica de brindar seguimiento del personal que no registraba una evaluación de cierre, donde se identificaron 1.288 personas que a pesar de haber sido notificadas con un plan de

evaluación en el 2022, no contaban con una evaluación de cierre para ese periodo, al primero de abril de 2023, por lo que por medio de la labor realizada por el equipo del Subproceso, se logró determinar lo siguiente: un 48% de esas personas no les correspondía la evaluación del desempeño; obedece a que algunos tenían permisos sin goce de salario, personas que estuvieron incapacitadas y otros renunciaron al Poder Judicial, también personas que fueron nombrados dentro del Poder Judicial por muy pocos días; un 45% la realizaron de manera extemporánea, por medio del apoyo brindado por el Subproceso, y habilitando de manera oficiosa el módulo informático, en un plazo determinado, y un 7% a pesar de haberse informado de la situación, no la realizaron y por tanto, serán comunicadas al órgano disciplinario para lo que corresponda.

5. Acciones por desarrollar por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño

- 5.1** Continuar las acciones formativas para minimizar el riesgo operativo del conocimiento de las personas participantes en el proceso de evaluación del desempeño, considerando el incremento de cobertura para los siguientes períodos de evaluación, que implicará que las personas evaluadas participen en su autoevaluación y evaluación de sus jefaturas, por medio de la implementación a partir del 2023, de los nuevos componentes en la evaluación del factor competencial.
- 5.2** Mantener las compañías informativas, para orientar a las personas evaluadoras sobre el proceso de evaluación del desempeño en sus distintas etapas, así como del uso del sistema informático y atender de manera prioritaria las personas que asumen reciente una jefatura o coordinación.
- 5.3** Revisión y actualización de los contenidos de los talleres, para administrar los riesgos operativos sobre el cumplimiento de los criterios de utilidad esperados como consecuencia de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño del personal judicial.
- 5.4** Consolidar las alianzas estratégicas con los jefes de los ámbitos para administrar el proceso de evaluación del desempeño de manera consistente con la población judicial.
- 5.5** Coadyubar con la Sección de Análisis de Puestos y otros subprocesos de la Dirección de Gestión Humana, dentro del proceso de actualización e integración de las competencias genéricas para todos los grupos ocupacionales del Poder Judicial.
- 5.6** Remitir a las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial, los resultados detallados del análisis de las acciones de mejora registradas por las personas evaluadoras en

cada plan de evaluación y buscar alianzas con estas áreas especializadas para potenciar la formación de la población judicial.

6. Recomendaciones para los órganos rectores

- 6.1** Reiterar el riesgo operativo que se ha comunicado en informes anteriores, que se mantiene para los próximos períodos de evaluación del desempeño, considerando que el personal del Subproceso de Gestión del Desempeño, más del sesenta por ciento se tiene nombrado mediante permisos con goce de salario del artículo 44 de la Ley Orgánica, y por disposiciones de la Dirección de Planificación, no se ha recomendado dotar de plazas extraordinarias para la sostenibilidad del Subproceso, y con esto, cumplir de manera permanente con las responsabilidades que le fueron asignadas mediante el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial, las disposiciones establecidas en el Estatuto del Servicio Judicial, la Constitución Política, Ley de Control Interno, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y Ley Marco de Empleo Público. Debe indicarse que, en estos momentos solamente se prorrogaron dichos permisos hasta octubre y se tiene incertidumbre con el resto del año y el siguiente, donde se implementarían nuevos componentes de evaluación (autoevaluación y evaluación de la jefatura).
- 6.2** Que se autorice la aplicación de una encuesta en una muestra representativa de la población judicial durante el período 2024, para identificar posibles distorsiones en la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, por parte de las personas evaluadoras a las personas evaluadas, que deban ser abordadas por el Subproceso de Gestión del Desempeño y los órganos rectores.
- 6.3** Poner en conocimiento de los jefes de los distintos ámbitos del Poder Judicial y los órganos superiores, el presente informe de resultados del período de evaluación del desempeño de la población judicial 2022 y el análisis comparativo 2020-2021.”

--- 0 ---

Expuesto el informe anterior por la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso Gestión del Desempeño, resalta la MBA. Roxana Arrieta la importancia que los jefes como ya es de conocimiento, si presentan casos donde tienen alguna problemática en el desempeño de las personas, tienen que hacer un plan remedial, esto es parte de lo que se ha promovido para que se siga el procedimiento establecido, principalmente en casos donde ya evaluaciones insuficientes y donde la ley menciona que con dos evaluaciones

de esa índole se despide a la persona servidora, por medio de aplicar un proceso disciplinario para que haya una objetividad sobre el tema.

Además, es importante recordar que la Dirección de Gestión Humana no es directamente quien establece las metas, ni gesta la evaluación de cada una de las personas, sino que es cada jefatura, lo que se aplica es lo dice la ley, por eso con dos evaluaciones insuficientes se traslada a la Inspección Judicial.

La Mag. Julia Varela Araya manifiesta preocupación en el sentido de conocer si las jefaturas han cumplido o aplicado la Ley de hacer un plan remedial, o han tomado alguna medida, esto con el objetivo de mejorar el servicio público que se brinda, “las jefaturas al estar informadas saben la responsabilidad que tienen o han dejado que de una vez venga el impacto hacia la persona servidora de que le tienen un proceso disciplinario abierto”.

También expresa, que se debe buscar “una solución o gestionar una acción positiva para que no haya nadie con esa condición o si la hubo en el primer año se reaccione oportunamente y no esperar a los 2 años”.

Toma la palabra doña Roxana Arrieta y menciona que “esto tiene un proceso también recursivo y de apelación. Si las personas encuentran que es abusivo por parte de la jefatura, tienen esa otra línea.

La experiencia lo que no ha dicho es que, las jefaturas no se complican si alguien quedó en esa condición, porque ya no saben qué hacer, porque las jefaturas en esos casos y situaciones se encuentran en una situación crítica, saben que el mismo reglamento exige que el jefe tiene que comprobar esa ineficiencia por parte de la persona para que le ponga esa nota porque la persona puede recusar, y es un poco difícil que una jefatura quiera utilizar esta herramienta de forma abusiva para hacerle daño a una persona”.

Nuevamente, doña Julia expresa su preocupación en el sentido de querer conocer a cuántas personas y la ubicación de los casos a los que se les hizo ese proceso, según el informe presentado. No podemos caer en el escenario de que se no se hizo nada y eso es una forma también de deshacerse de una persona. El derecho al trabajo es un derecho fundamental y se puede y debe haberse algo. ¿Por qué vamos a tener personas a las que se le tiene que activar el régimen disciplinario con el impacto que eso significa?

El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, interviene y opina que “no soy un gran matemático, si fuera que los mismos del 25 y 23 coinciden en un año y otro, eso serían como 30 personas, pero si no fuera así podría ser que estemos hablando de 20 o 10 o menos.

Doña Julia comenta “que es más fácil siendo tan poquitos identificar los casos y si en el primer año que les pasó, si son los mismos que se repiten, obviamente tienen que ser para que estén en esos porcentajes para que estén en esos supuestos de la ley, por eso es que si queremos hacer un abordaje de administración del recurso humano total, no podemos dejar uno solo, uno solo que esté siendo afectado importa en la institución que administra con el recurso humano; además indica que si a persona “no le pongo un plan remedial, el otro año vuelve a caer en la misma, entonces ya se convierte en un riesgo evidente y de acuerdo a la ley para que se aplique el régimen disciplinario. Ese en este sentido, es mi enfoque, que importan las personas y que todas deben de luchar por estar en la categoría de que no se ponga riesgo su puesto de trabajo”.

La MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, manifiesta que cuando se trasladó esto a la Inspección Judicial, que son tres personas, dentro de la documentación aportada se envió el plan de mejora que consta en el sistema, ya que en el sistema se tiene la oportunidad de que quede consignado ese plan de mejora. Para futuros traslados a la Inspección, se podría hacer la consulta a la jefatura, si efectivamente la persona fue objeto de este plan de mejora.

Agrega doña Julia Araya que “estos resultados dan una oportunidad de publicidad positiva, ver los resultados significativos que ha tenido esto de motivación al personal, que la gente sepa que se les está analizando.

Una publicidad dirigida específicamente, a nivel de jefaturas de circuitos y jefaturas en general para que sepan que también tienen una importancia en el seguimiento y que eso repercute en la satisfacción del deber cumplido y en el buen servicio”.

Doña Roxana Arrieta comenta que ya se han hecho unas algunas cápsulas al respecto, pero se podría dar mayor publicidad al tema.

Analizado lo anterior, y con el objetivo de tener un abordaje completo en el tema de evaluación del desempeño, se acordó:

- 1. Tener por conocido el informe N°PJ-DGH-SDG-522-2023 presentado por el Subproceso Gestión del Desempeño.*
- 2. Recomendar que como oportunidad de mejora el Subproceso Gestión del Desempeño, consulte a las jefaturas donde se presentan casos de evaluaciones desfavorables si se aplicó el plan remedial, esto antes de reportar a la Inspección Judicial. Igualmente, de no haber seguido el procedimiento establecido, indagar con la jefatura correspondiente por qué no se ejecutó lo dispuesto.*
- 3. Dar seguimiento a los casos desfavorables, a efecto de determinar si se repiten las mismas personas y en cuáles despachos se presentan las circunstancias descritas.*
- 4. Solicitar audiencia ante Corte para exponer el informe N°PJ-DGH-SDG-522-2023, sobre los resultados comparativos de los períodos de evaluación 2020-2021 y 2022.*
- 5. Proponer al Consejo Superior y a la Corte Plena publicitar los buenos resultados del proceso evaluativo judicial por medio de cápsulas informativas con los insumos que daría el Subproceso Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana.*

Se declara en firme.

Se levanta la sesión a las diez horas.

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria