

## ***CONSEJO DE PERSONAL***

### ***SESION N° 016-2025***

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del nueve de setiembre de dos mil veinticinco, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya quien preside, Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, Licda. Olga Guerrero Córdoba, Mtra. Alejandra Rojas Calvo y el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez.*

### ***ARTÍCULO I***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0594-2025 relacionado con recurso de apelación presentado por la señora KMR contra el promedio obtenido para el cargo de Defensora Pública, el cual indica:*

“En fecha 02 de julio de 2025, se le comunicó el promedio para el cargo de Defensora Pública en materia Penal a la señora **KMR**, cédula **X-XXXX-XXXX**, esto según lo normado en el Reglamento de Carrera en la Defensa Pública, aprobado por Corte Plena en sesión N° 33-2023, celebrada el 31 de julio de 2023, artículo IV, y comunicado en agosto de 2023 mediante circular N° 199-2023 de la Secretaría General de la Corte.

#### **1. Recurso de Apelación:**

El mismo 2 de julio de 2025, recibimos de parte de la señora **KMR** recurso de apelación contra el promedio que le fue comunicado, fundamentando su disconformidad según se detalla:

*“...interpongo recurso de apelación por no ser reconocidos dichos cursos, ya que estos son atinentes al puesto y materia en la que se está tramitando la nota:*

*Dichos cursos corresponden a: Derecho Penal Especial, Requerimientos probatorios en el proceso penal, Criminalística y Victimología, Derecho Penal del Enemigo, Teoría del Delito, Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales, Curso de preparación para examen de juez penal 3.*

*Las certificaciones de dichos cursos se encuentran agregadas a atestados de Gestión Humana y a pesar de no corresponder a la Escuela Judicial y al Colegio de abogados, son cursos de aprovechamiento y participación que cumplieron con brindar conocimientos atinentes al puesto y materia penal, por*

*lo que deben ser debidamente reconocidos, ya que se cumple con el fin que es la preparación en la materia.”*

## **2. Análisis:**

En cuanto al rubro de capacitaciones, el inciso f) del artículo 14 del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, aprobado por Corte Plena en la sesión N° 33-2023, establece que para el reconocimiento de cursos debe considerarse si su contenido es de interés para la Defensa Pública. Dicho inciso dispone:

*“El reconocimiento de capacitaciones en derecho o de interés para la Defensa Pública, se aplicará siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:*

*Modalidad de capacitaciones:*

- *Aprovechamiento*
- *Participación*

*La capacitación debe ser impartida por:*

- *Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública o promovido por la Defensa Pública*
- *Escuela Judicial*
- *Colegio de abogados y abogadas de Costa Rica*
- *Posgrados obtenidos en el extranjero con la leyenda de “título propio”, al no ser considerados como posgrado, de acuerdo con lo indicado en el presente reglamento, se equiparará como un curso de capacitación en la modalidad de aprovechamiento.*
- *Las capacitaciones o cursos de interés institucional reconocidas por Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública...”*

Con base en lo anterior, y ante la presentación del recurso de apelación, se solicitó el criterio técnico de la Defensa Pública. En respuesta, mediante correo electrónico del 9 de julio del año en curso, la Máster Gabriela Abarca Morán —persona asignada por el Director de la Defensa Pública, Máster Juan Carlos Pérez Murillo para estos fines — informó:

*“...los cursos que corresponden a: Derecho Penal Especial, Requerimientos probatorios en el proceso penal, Criminalística y Victimología, Derecho Penal del Enemigo, Teoría del Delito, Curso de preparación para examen de juez penal 3, no pueden ser reconocidos ya que no cumplen con lo dispuesto en el artículo 14, inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, ya que no fueron emitidos por Escuela Judicial, Colegio de Abogados o Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública...”*

### **3. Resolución sobre el curso “Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales”:**

Una vez que se le solicitó el análisis de la apelación a la Licda. Gabriela Abarca Morán, ésta mediante correo electrónico del 21 de julio del presente año, indicó que sí procede el reconocimiento del curso “Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales” por 519 horas de aprovechamiento. En virtud de lo anterior, mediante oficio PJ-DGH-RS-0590-2025, notificado el 19 de agosto de 2025 se comunicó el informe de calificación actualizado, en el cual se refleja el ajuste correspondiente, modificándose el promedio de 67.5378% a 71.4303%.

### **4. Traslado de apelación:**

Considerando que la Defensa Pública mantiene su criterio respecto al no reconocimiento de los siguientes cursos:

- Derecho Penal Especial
- Requerimientos probatorios en el proceso penal
- Criminalística y victimología
- Derecho Penal del Enemigo
- Teoría del delito
- Curso de preparación para examen de juez penal 3

Se procede a elevar el recurso al Consejo de Personal, de conformidad con el artículo 347 de la Ley General de la Administración Pública, se traslada la apelación al Consejo de Personal para que dicho órgano resuelva según corresponde.

Anexos:

1. Recurso	2. Criterio Defensa Pública
 RECURSO.png	 CRITERIO DP.msg

--- o ---

*Conocido el informe N°PJ-DGH-RS-0594-2025 relacionado con recurso de apelación interpuesto por la señora KMR contra el promedio obtenido para el cargo de Defensora Pública, se considera que, para tener mayor certeza de la denegatoria del reconocimiento de cursos por parte de la Defensa Pública, para ser valorados como atinentes para el cargo de Defensora Pública; por unanimidad, se acuerda:*

- 1. Devolver el N°PJ-DGH-RS-0594-2025 al Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión para que consulte a la Defensa Pública, las razones por las cuales los cursos no reconocidos no son de interés institucional, los motivos que se tomaron en cuenta para discriminar cuáles cursos merecen reconocimiento o no por parte de la Oficina de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública y cuál o cuáles son los entes que impartieron los cursos.*
- 2. Otorgar un plazo de 15 días hábiles desde el momento de la comunicación para que se rinda informe.*
- 3. Dejar para una próxima sesión la toma del acuerdo definitivo, una vez se cuente con la información solicitada.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO II***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0631-2025 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor GLS contra el promedio obtenido para el cargo de Defensor Público, el cual indica:*

“En fecha 02 de julio de 2025, se le comunicó el promedio para el cargo de Defensor Público en materia de Pensiones Alimentarias y Familia al señor **GLS**, cédula N° **0x-0xxx-0xxx**, esto según lo normado en el Reglamento de Carrera en la Defensa Pública, aprobado por Corte Plena en sesión N° 33-2023, celebrada el 31 de julio de 2023, artículo IV, y comunicado en agosto de 2023 mediante circular N° 199-2023 de la Secretaría General de la Corte.

### **1. Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio:**

Dentro del plazo establecido en la Ley General de la Administración Pública el señor **GLS** remite recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el promedio que le fue comunicado, en síntesis, según se detalla:

Señala que varios certificados de cursos no fueron valorados sin que se indiquen las razones, ni se precise el puntaje obtenido en los apartados de cursos de aprovechamiento (7,5%) y de participación (2,5%), lo que afecta la seguridad jurídica y el derecho de defensa.

Además, brinda los detalles por los cuales considera que el “*Programa de Formación Integral para Personas Técnicas Judiciales, procedimiento en materia penal*” debe ser reconocido dentro de su promedio.

A partir de lo anterior, la petitoria del gestionante es la siguiente:

*“...se me otorgue el puntaje respectivo de cada certificado indicado (tanto de aprovechamiento como participación), así como que se reconozca el curso denominado “Programa de formación integral para personas técnicas judiciales con énfasis en procedimientos en materia penal” impartido por la ESCUELA JUDICIAL con una duración de 428 horas de APROVECHAMIENTO, ello por ser todos y cada uno de los mismos atinentes a mi puesto de trabajo como abogado (defensor público en materia de Pensiones Alimentarias y Familia, y en materia Penal) y por ser de interés institucional al ser impartidos por Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública, Escuela Judicial, Colegio de Abogadas y Abogados de Costa Rica o Gestión de la Capacitación de Gestión Humana.*

*Al respecto, solicito se me otorgue el total del 7,5% por cursos de APROVECHAMIENTO, por cuanto tengo más de 1000 horas cursadas, así como el porcentaje proporcional de los 2,5% según las horas por cursos de participación acreditadas.*

**En caso de que el presente recurso de revocatoria no sea declarado con lugar por parte de quien dictó el acto administrativo recurrido, solicito se eleve la apelación ante el superior jerárquico a efectos de que proceda a conocer del presente medio recursivo.”**

## 2. Análisis:

Al respecto, una vez analizados los argumentos expuestos se informa lo siguiente:

### 2.1 Desglose de cursos reconocidos

Los informes con el detalle de los promedios comunicados, tanto para materia “Penal” como “Familia y Pensiones Alimentarias”, **presentan un desglose de los cursos** consideraron, así como las horas y tipo de cada uno; Dicho detalle se transcribe a continuación:

NOMBRE DEL CURSO	ENTIDAD CAPACITADORA	HORAS	TIPO DE CURSO
ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	8	Participación

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	2	Participación
ACOSO SEXUAL CALLEJERO TUTELA PENAL Y CONTRAVENCIONAL	ESCUELA JUDICIAL	32	Aprovechamiento
AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLES, LIBRES DE VIOLENCIA	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	4	Participación
APLICACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL CONTEXTO JUDICIAL	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	3	Participación
BREVE ACERCAMIENTO A LOS PUEBLOS Y PERSONAS INDÍGENAS DE COSTA RICA	ESCUELA JUDICIAL	32	Aprovechamiento
CICLO DE VIDEOCONFERENCIA SOBRE MATERIA PENAL JUVENIL	ESCUELA JUDICIAL	8	Participación
CÍRCULOS DE PAZ	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	8	Participación
CÓMO LIDERAR UN SERVICIO PÚBLICO DE CALIDAD	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	2	Participación
CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL PODER JUDICIAL: PREVENCIÓN Y REGULACIÓN	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	5	Participación
DERECHO DE LAS PERSONAS MENORES DE EDAD EN CONFLICTO CON LA LEY	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3	Participación
DESAFÍO PJ VERDE	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3	Participación
ESTRATEGIAS DE SERVICIO CON VALOR PARA LA PERSONA USUARIA	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	6	Participación
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	3	Participación
EXCEDENTES	NO APlica	1	Participación
FORMACION AUTONOMA EN JUSTICIA RESTAURATIVA	ESCUELA JUDICIAL	32	Aprovechamiento
FORMULACIÓN, CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL OPERATIVO	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	4	Participación
GÉNERO: UN CAMINO HACIA LA EQUIDAD	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3	Participación
INDUCCIÓN GENERAL AL PODER JUDICIAL	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	18	Participación
INTRODUCCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	2	Participación
JUSTICIA ABIERTA	ESCUELA JUDICIAL	32	Aprovechamiento
JUSTICIA Y EQUIDAD DE GÉNERO	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	8	Participación
LOS CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL PODER JUDICIAL: MARCO NORMATIVO, IDENTIFICACIÓN Y GESTIONAMIENTO	ESCUELA JUDICIAL	32	Aprovechamiento
MI FORMACIÓN, MI RESPONSABILIDAD	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	2	Participación
MULTIGENERACIONES	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	4	Participación
NO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	5	Participación

NUESTROS VALORES, UNA RUTA HACIA LA PLENITUD HUMANA	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3	Participación
POBLACIÓN LGBTTI	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	2	Participación
POBLACIÓN ADULTA MAYOR	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	2	Participación
POBLACIÓN MIGRANTE Y REFUGIADA	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	3	Participación
PROGRAMA HACIA CERO PAPEL	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	2	Participación
PUEBLOS INDÍGENAS	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	2	Participación
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y SEGURIDAD INFORMÁTICA	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	5	Participación
SERVICIO PÚBLICO DE CALIDAD	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	6	Participación
SISTEMA COSTARRICENSE DE GESTIÓN DE LOS DESPACHOS JUDICIALES	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	16	Participación
SISTEMA DE DEPÓSITOS JUDICIALES (SDJ)	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	6	Participación
SISTEMA ESPECÍFICO DE VALORACIÓN DEL RIESGO	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	6	Participación
TODAS Y TODOS SOMOS IGUALMENTE DIFERENTES. APRENDIENDO ACERCA DE LA DIVERSIDAD	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3	Participación
UN ACERCAMIENTO A LAS CONVENCIONES CEDAW Y BELÉM DO PARÁ	ESCUELA JUDICIAL	40	Aprovechamiento

#### Observaciones

Los excedentes corresponden a:

- Conflictos de interés en el Poder Judicial: prevención y regulación.0.5
- Todas y todos somos igualmente diferentes. Aprendiendo acerca de la diversidad.0.5
- Estrategias de servicio con valor para la persona usuaria.0.5

Puntaje reconocido por capacitación:	2,2900 %
--------------------------------------	----------

Asimismo, conforme lo que señala el Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, el oficio PJ-DGH-RS-0549-2025, comunicado conjuntamente con el informe de calificación, indica:

*“Ponderación: La asignación del puntaje por capacitación se aplicó de la siguiente manera:*

- Aprovechamiento: 0.0075% por hora, hasta 1000 horas (máximo 7.5%)
- Participación: 0.005% por hora, hasta 500 horas (máximo 2.5%)”

Así las cosas, siendo que la información remitida detalla el nombre del curso, el tipo de curso (aprovechamiento o participación), la cantidad de horas, así como el puntaje asignado por cada hora de capacitación según su tipo, se afirma que este Subproceso no ha colocado al señor **GLS** en una situación de desventaja que le impida ejercer una adecuada defensa.

## **2.2 Sobre el curso “Programa de formación integral para personas técnicas judiciales con énfasis en procedimientos en materia penal”**

Respecto al criterio sobre el reconocimiento del curso “Programa de formación integral para personas técnicas judiciales con énfasis en procedimientos en materia penal”, se informa que, conforme al artículo 14, inciso f, del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, el reconocimiento de capacitaciones procede únicamente cuando estas sean de interés para la Defensa Pública.

Así las cosas, los alegatos del gestionante fueron trasladados a la Máster Gabriela Abarca Morán, Supervisora de la Defensa Pública, quien fue designada por el Máster Juan Carlos Pérez Murillo, Director de la Defensa Pública, para atender este tipo de trámites.

En consecuencia, la Máster Abarca Morán, tras analizar el recurso, indicó que el “Programa de formación integral para personas técnicas judiciales con énfasis en procedimientos en materia penal”, al igual que otros programas dirigidos a la formación de personal técnico judicial, constituye un proceso formativo valioso orientado a mejorar la eficiencia operativa. No obstante, la naturaleza del programa no corresponde a una capacitación en derecho, por lo que no cumple con los requisitos para ser reconocido dentro del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

## **2.3 Otros cursos no reconocidos**

Finalmente, el recurso alega el no reconocimiento de los siguientes cursos:

<b>Ente capacitador y nombre del curso</b>	<b>Tipo de curso</b>	<b>Horas</b>	<b>Año en que se acreditó en el expediente personal</b>
ESCUELA JUDICIAL - BIENESTAR ANIMAL	Aprovechamiento	32	2024
ESCUELA JUDICIAL - MATRIMONIO IGUALITARIO Y OBJECIÓN DE CONCIENCIA	Aprovechamiento	32	2024
ESCUELA JUDICIAL - ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A PERSONAS VICTIMAS, TESTIGOS Y OTROS INTERVINIENTES EN EL PROCESO PENAL	Aprovechamiento	32	2024

ESCUELA JUDICIAL – TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA APLICAR CON DEBIDA DILIGENCIA LA LAY DE PENALIZACIÓN DE VIOLENCIA HACIA MUJER	Aprovechamiento	40	2024
ESCUELA JUDICIAL – TALLER DE LENGUAJE INCLUSIVO FORMACIÓN AUTÓNOMA	Aprovechamiento	32	2024
ESCUELA JUDICIAL – LA ACTIVIDAD PROBATORIA EN EL CÓDIGO PROCESAL DE FAMILIA	Aprovechamiento	32	2025
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – CONTROL INTERNO	Aprovechamiento	36	2016
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DEFENSA PÚBLICA	Aprovechamiento	54	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – LOS PROCESO DE PENSIONES ALIMENTARIAS Y FAMILIA EN LA REFORMA PROCESAL	Aprovechamiento	60	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – FORMACIÓN EN ÉTICA Y VALORES	Aprovechamiento	60	2025
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – ASPECTOS FUNDAMENTALES EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DISCIPLINARIA	Aprovechamiento	60	2025
ESCUELA JUDICIAL - CICLO IBEROAMERICANO DE VIDEOCONFERENCIAS SOBRE DERECHO CONCURSAL	Participación	8	2024
ESCUELA JUDICIAL - CICLO IBEROAMERICANO DE VIDEOCONFERENCIA SOBRE DERECHO PENAL INTERNACIONAL	Participación	8	2024
UNIDAD DE CAPACITACIÓN MINISTERIO PÚBLICO - CICLO DE VIDEOCONFERENCIAS SOBRE ANÁLISIS DE FLUIDOS BIOLÓGICOS COMO PRUEBA Y OTROS	Participación	8	2024
COLEGIO DE ABOGADOS (AS) – COMPRIMIDO DE LOS PROCESOS DE FAMILIA ANTES DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL CODIGO PROCESAL DE FAMILIA	Participación	2	2024
COLEGIO DE ABOGADOS (AS) – COMPRIMIDOS DE LOS NUEVOS PROCESOS SEGÚN LA REFORMA PROCESAL DE FAMILIA	Participación	2	2024
COLEGIO DE ABOGADOS (AS) – EL ABC DEL PROCESO ALIMENTARIO	Participación	2	2024
COLEGIO DE ABOGADOS (AS) - EL PROCESO DE INTERRELACIÓN FAMILIAR	Participación	2	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	Participación	3	2024

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – POBLACIÓN PRIVADA DE LIBERTAD	Participación	2	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – POBLACIÓN NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	Participación	2	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – DERECHOS DE LA POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE	Participación	2	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Participación	3	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – EN TIEMPOS DE ESTRÉS, HAZ LO QUE IMPORTA	Participación	8	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – DEUDAS ¿CÓMO MANEJARLAS?	Participación	4,5	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – SENSIBILIZACIÓN AL CAMBIO	Participación	7	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Participación	8	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – ENTRENAMIENTO EMOCIONAL	Participación	6	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – HISTORIA DE LAS POBLACIONES AFRICANAS, NEGRAS, AFROCARIBEÑAS Y AFRODESCENDIENTES	Participación	5	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – ÉTICA JUDICIAL...UNA BRÚJULA PARA NUESTRO ACTUAR	Participación	4	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS	Participación	16	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – REGIMEN DISCIPLINARIO	Participación	3	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – TOMANDO EL CONTROL DE NUESTRAS FINANZAS	Participación	3	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – SALUD OCUPACIONAL	Participación	3	2024

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – PRESUPUESTO, BUSCANDO EL EQUILIBRIO DE MIS FINANZAS	Participación	1,5	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	Participación	4	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – SERVICIO NACIONAL DE FACILITADORES JUDICIALES	Participación	3	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – ATENCIÓN A PERSONAS VICTIMAS Y TESTIGOS	Participación	4	2024
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – PJ VERDE	Participación	3	2025
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN – PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL	Participación	6	2025
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – PROGRAMA DE NIVELACIÓN PENAL I 2024	Participación	24	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – PROGRAMA DE NIVELACIÓN PENSIONES ALIMENTARIAS I 2024	Participación	24	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – NUEVO PROCESO RESOLUTIVO DE FAMILIA EN EL CÓDIGO PROCESAL DE FAMILIA	Participación	12	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – TEMAS ACTUALES DEL PROCESO DE FAMILIA Y PENSIONES ALIMENTARIAS: NULIDADES Y ACTIVIDAD PROBATORIA	Participación	12	2025
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – PROYECTOS ESPECIALES: PREPARACIÓN EN MATERIA DISCIPLINARIA PARA SUSTITUCIONES	Participación	16	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – LA ETAPA DE EJECUCIÓN DE LA PENA EN EL PROCEDIMIENTO EXPEDITO DE FLAGRANCIA	Participación	4	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO EN FASE DE JUICIO Y CASACIÓN DE SENTENCIA	Participación	4	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – INTERROGATORIO Y CONTRAINTERROGATORIO EN PROCESOS DE PENSIONES Y FAMILIA	Participación	4	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – PROCESO DE EJECUCIÓN DE LA PENA EN LA JUSTICIA RESTAURATIVA	Participación	8	2024

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – GESTIÓN EN LÍNEA	Participación	6	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – RETOS PARA LA DEFENSA PÚBLICA ANTE LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL CÓDIGO PROCESAL DE FAMILIA	Participación	4	2024
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEFENSA PÚBLICA – TRATAMIENTO DE DROGAS BAJO SUPERVISIÓN JUDICIAL	Participación	4	2024

Al respecto, es importante destacar que, según lo indicado en el oficio PJ-DGH-RS-0549-2025, emitido por el Subproceso de Reclutamiento y Selección, en el apartado **e. Consideraciones finales**, se establece que la **fecha de corte** para el cálculo de todos los rubros fue el **23 de agosto de 2023**.

Tomando en cuenta lo anterior, y a partir del análisis del recurso, se procedió a realizar una nueva revisión del expediente y como resultado, se determinó que corresponde aplicar el reconocimiento del curso “Control Interno”, emitido por la Gestión de la Capacitación del Poder Judicial. En virtud de ello, se acogió parcialmente el recurso de revocatoria, y **se le adiciona un 0.27% tanto a los promedios** en materia penal como en familia y pensiones alimentarias.

Finalmente, en cuanto a la totalidad de cursos aportados, se observa que, con excepción del curso de Control Interno, los certificados fueron incorporados al expediente personal **posteriormente a la fecha de corte** (23 de agosto de 2023). Por lo tanto, para que estos puedan ser considerados, el señor **GLS** deberá acogerse al **procedimiento de solicitud de recalificación**, conforme se indica en el oficio PJ-DGH-RS-0549-2025. Este procedimiento consiste en completar el formulario disponible para dichos efectos, siguiendo todas las instrucciones detalladas en dicha herramienta.

### 3. Resolución:

Una vez analizados los argumentos expuestos, mediante oficio comunicado al Lic. **GLS** mediante oficio PJ-DGH-RS-0628-2025 se acogió parcialmente la revocatoria, específicamente en lo que respecta al reconocimiento del curso de Control Interno. En virtud de ello, los promedios se ajustaron de la siguiente manera:

MATERIA	PORCENTAJE DE CURSOS		PROMEDIO TOTAL	
	Anterior	Actual	Anterior	Actual
Penal	2.29	2.56	66.4822	66.7522
Familia y Pen. Alim.	2.29	2.56	71.3822	71.6522

Respecto de los demás alegatos planteados, se mantiene lo inicialmente resuelto, por lo tanto, se eleva la apelación al Consejo de Personal, para lo que dicho Órgano Superior bien estime disponer.”

--- O ---

*Conocido el informe anterior, el cual fue expuesto por la Licda. Aslhey Quesada Valerio, Profesional del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, por unanimidad, se acordó: acoger en todos sus extremos el informe técnico N°PJ-DGH-RS-0631-2025 y rechazar el recurso de apelación en suscrito por el señor GLS.*

***Se declara en firme.***

### ***ARTÍCULO III***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0659-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación presentado por la señora BGH contra el resultado de la prueba psicolaboral aplicada en el proceso selectivo de primer ingreso al Poder Judicial, el cual indica:*

“En atención al recurso de revocatoria con apelación presentado por la señora BGH, se informa:

#### **I. Proceso de primer ingreso**

El 21 de julio de 2025, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió la documentación necesaria para gestionar el proceso de primer ingreso de la señora BGH; tras un nombramiento meritorio como Técnico Judicial 2 en la Fiscalía Adjunta Probidad, Transparencia y Anticorrupción de San Carlos.

A partir de la recepción de la solicitud se inicia el proceso de primer ingreso, aprobado por el Consejo Superior en la sesión N° 95-15 celebrada el 27 de octubre del 2015, artículo LXV. Este proceso comprende las siguientes fases:

- a) Prueba de conocimientos generales del Poder Judicial

- b) Valoración psicolaboral
- c) Investigación sociolaboral y de antecedentes

Una vez verificados los requisitos, el 24 de julio de 2025, se le convocó para la prueba de conocimientos generales el día 01 de agosto, donde obtuvo una calificación de **76**.

Como resultado, el 04 de agosto de 2025, se le convocó para la prueba psicolaboral el 07 del mismo mes y año, obteniendo una calificación de **66,07** lo que no supera el mínimo requerido, impidiendo su nombramiento como Técnico Judicial 2.

El 18 de agosto, el Subproceso de Reclutamiento y Selección le notificó el resultado de las evaluaciones por medio de correo electrónico a la señora BGH, aunque debido a una omisión involuntaria se indicaron erróneamente la fecha de evaluación y el puesto. Sin embargo, se mantuvo la calificación correcta.

## **II. Recurso de revocatoria:**

El 18 de agosto de 2025, doña BGH presentó un recurso de revocatoria con apelación contra el resultado de la prueba psicolaboral argumentando lo siguiente:

"Quiero interponer ambos recursos, apelación y revocatoria, pues he recibido un correo el día de hoy 18 de agosto, en donde se me indican los resultados de los exámenes para primer ingreso, sin embargo el mismo contiene la información y el resultado de las pruebas erróneas, pues se me indica que el resultado corresponde al área de Técnica Judicial 3 en la zona de Guanacaste Nicoya, para, posterior a esto hago la consulta a Doña Braylin Priscilla Jimenez Porras y esta me indica que hubo un error a la hora de enviar el correo pero que las notas sí son desfavorables, posterior a esto recibo el supuesto correo ya corregido, sin embargo, este me indica las mismas notas que se indicaban en el correo anterior, además la fecha en que se me indica que realice el examen psicolaboral está mal, pues este lo realice el dia 7 de agosto del presente año y no el 1 de agosto del mismo año el cual es que se indica en el correo, se me indicó en un inicio que los resultados para esta prueba específica psicolaboral llegaría 30 días después de realizada la prueba tiempo el cual no se ha cumplido, por lo que son varios aspectos importantes, que afirman la poca seguridad de que tales resultados sean los correspondientes a mí evaluación. En el correo enviado el día 18 de agosto adjunto pruebas de lo alegado en el presente formulario".

## **III. Consideraciones técnicas y legales**

- a) La prueba psicolaboral que la señora BGH realizó el 07 de agosto, es parte de las evaluaciones definidas para demostrar la idoneidad mínima para el desempeño de los cargos en el Poder Judicial.

- b) Todas las personas participantes en estos procesos deben realizar la misma prueba, sin excepción, ya que es responsabilidad de la Administración garantizar la idoneidad mínima para el desempeño de los puestos.
- c) El proceso selectivo para primer ingreso fue aprobado por el Consejo Superior del Poder Judicial en sesión No. 95-15, del 27 de octubre de 2015, artículo LXXM; que **autoriza a las jefaturas de oficina** a realizar nombramientos de personal, para todas las clases de puestos de los niveles operativo, apoyo administrativo y apoyo jurisdiccional, conforme a los siguientes términos:

*“...los jefes conforme se les faculta en el artículo 27 del Estatuto de Servicio Judicial, nombrar por un periodo no mayor a un mes al personal interino o meritorio, por lo anterior, se aprueba incluir a la persona en el sistema y realizar el pago respectivo en el caso que corresponda. Y simultáneamente la Sección de Reclutamiento y Selección antes del vencimiento del primer nombramiento de las personas de Primer Ingreso coordinará lo correspondiente a la evaluación psicolaboral e investigación sociolaboral.*

*Una vez obtenido el resultado de las evaluaciones señaladas, aquellas personas que superen el proceso positivo se incluirán en el Registro de Postulantes, a efecto que puedan continuar siendo nombrados; asimismo en el caso de las personas que obtengan un resultado desfavorable en el proceso selectivo, se considera conveniente que se permita concluir con el nombramiento registrado en el sistema (inferior a un mes), sin embargo, una vez finalizado dicho periodo sin excepción alguna no se le podrán realizar nuevos nombramientos, (no son sujetos de prórrogas)...”*

- d) En relación con los correos de notificación que fueron enviados a doña BGH con datos erróneos, se estima conveniente aclarar que la omisión fue involuntaria y de carácter material y, además, se corrigió de inmediato, conforme al artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública que señala:

*“Artículo 157.- En cualquier tiempo podrá la Administración rectificar los errores materiales o de hecho y los aritméticos”.*

- e) Las correcciones siempre mantuvieron la calificación de **66,07** en la prueba psicolaboral que es la calificación que la señora BGH obtuvo para la clase de puesto de Técnico Judicial 2.
- f) Esta información fue certificada por la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección en fecha 21 de agosto de 2025, tal como se muestra en la siguiente imagen y cuyo documento se adjunta a este informe.

 <b>CERTIFICACIÓN DE NOTAS</b> Proceso selectivo de Primer Ingreso Poder Judicial Evaluación Psico-laboral	 <b>DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS</b>															
<p>Por medio de la presente, se certifica que:</p> <p>Nombre de la persona oferente: Gutiérrez Herrera Brenda Paola            Número de identificación: 0118740757            Puesto a evaluar: Técnico Judicial 2- Meritorio            Fecha evaluación: 07 de agosto del 2025            Profesional encargada de revisión: Licenciada Cristina Palma Zamora</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Descripción Círculo Judicial</th> <th style="text-align: left;">Descripción puesto:</th> <th style="text-align: left;">Clase Angosta</th> <th style="text-align: left;">Tipo de prueba</th> <th style="text-align: left;">Nota obtenida</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>II CJ ALAJUELA (SAN CARLOS)</td> <td>Ancha TÉCNICO JUDICIAL</td> <td>TECNICO JUDICIAL</td> <td>Prueba Psicolaboral</td> <td>66.07</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Esta certificación se expide por gestiones presentadas por la interesada para los fines que estime convenientes.</p> <p>Emitida en San José, a los 21 días del mes de agosto del año 2025.</p> <p style="text-align: right;">             ISABEL CRISTINA PALMA ZAMORA            (FIRMA)  <small>Firmado Gestiones por ISABEL CRISTINA PALMA ZAMORA (FIRMA) Fecha: 2025-08-21 09:00:00</small>             Licenciada Cristina Palma Zamora            Profesional 2            Unidad de Psicología         </p> <p><i>C.c. Msc. Rodolfo Castañeda Vargas. Jefe a.i Subproceso de Reclutamiento y Selección</i></p>		Descripción Círculo Judicial	Descripción puesto:	Clase Angosta	Tipo de prueba	Nota obtenida	II CJ ALAJUELA (SAN CARLOS)	Ancha TÉCNICO JUDICIAL	TECNICO JUDICIAL	Prueba Psicolaboral	66.07	2				
Descripción Círculo Judicial	Descripción puesto:	Clase Angosta	Tipo de prueba	Nota obtenida												
II CJ ALAJUELA (SAN CARLOS)	Ancha TÉCNICO JUDICIAL	TECNICO JUDICIAL	Prueba Psicolaboral	66.07												
2																

- g) Es importante recordar lo dispuesto por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 20-2024 celebrada el 15 de marzo de 2024, artículo XXI sobre la repetición de pruebas; en tal sentido se estableció que una vez transcurridos seis meses desde la aplicación de la prueba y a solicitud de la parte interesada, el Subproceso de Reclutamiento y Selección podrá realizar la revaloración correspondiente; asimismo una vez transcurrido ese periodo podrá participar en nuevos procesos selectivos. Lo anterior siempre y cuando exista una convocatoria o concurso en trámite y realice la debida inscripción y cumpla con los requisitos del puesto que en su momento se establezcan. Adicionalmente, se debe considerar que, para aplicar a la revaloración, no puede haber transcurrido más de un año desde el último nombramiento, caso contrario, deberá iniciar nuevamente el proceso completo de ingreso a la institución.
- h) El artículo 192 de la Constitución Política, reconoce la importancia y obligatoriedad de garantizar la idoneidad de las personas que ingresan al servicio judicial. En este sentido, el artículo 18, incisos b), c), d), e) y g) del Estatuto de Servicio Judicial dispone que, para ser admitido en dicho servicio, se deben cumplir requisitos esenciales como la aptitud moral y física, además de satisfacer las condiciones específicas establecidas en el Manual de Clasificación correspondiente a la clase de puesto y demostrar la **idoneidad necesaria para el cargo**.
- i) Finalmente, hay que señalar que el recurso de revocatoria fue atendido y rechazado mediante oficio PJ-DGH-RS-0658-2025, notificado el 29 de agosto de 2025.

Por lo tanto, respetuosamente se solicita acoger este informe y rechazar el recurso de apelación interpuesto por la señora BGH ante el Subproceso de Reclutamiento y Selección ya que no se ha causado perjuicio ni se han vulnerado derechos ni principios fundamentales de la persona oferente. El proceso selectivo de primer ingreso se llevó a cabo en estricto apego al procedimiento establecido y la calificación comunicada es la que obtuvo en la prueba psicolaboral para el cargo Técnico Judicial 2.

Anexo:

- Certificación Unidad de Psicología



Certificación de  
notas BGH.pdf    "

--- O ---

*Conocido el informe anterior, expuesto por la Licda. Emilia Granados Murillo, Profesional del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, por unanimidad, se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe técnico N°PJ-DGH-RS-0659-2025 y rechazar el recurso de revocatoria con apelación presentado por la señora BGH.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO IV***

*Se procede a conocer Recurso de Apelación presentada por el señor JCBG, contra la Resolución Administrativa RPJ-115-2025, el cual indica:*

"

*"Se conoce oficio PJ-DGH-UISA-064-2025 remitido por el señor Alex Guevara Meza, Coordinador de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA) y el señor Rodolfo Castañeda Vargas, Jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección; en el cual se remite para conocimiento y resolución de este Consejo el Recurso de*

*Apelación presentado por el señor JCBG contra la Resolución Administrativa RPJ-115-2025 y el Informe Técnico N°1814-UISA-202/ 023-UISA-2025 y 203-UISA-2025 del 25 de junio del 2025 que le da fundamento. Lo anterior, en el trámite de Primer Ingreso en la Fiscalía de Flagrancia, así como los procesos selectivos RP-001-2023 para el puesto de Auxiliar de Seguridad y CV-02-2024 para el puesto de Fiscal Auxiliar, el cual indica:*

### **“RESULTANDO**

*I.- Mediante Resolución Administrativa RPJ-115-2025, la Dirección de Gestión Humana notificó al recurrente que, de conformidad con las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial en su artículo 8 le confiere esa dirección, se resolvió, RATIFICAR EL RESULTADO DESFAVORABLE EN EL ESTUDIO SOCIOLABORAL N°1814-UISA-202/ 023-UISA-2025 y 203-UISA-2025 practicado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, y que, acuerdo con el origen y los fines del estudio, lo resuelto tiene como consecuencia lo dispuesto en el Art. 12 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), en lo que interesa: “[...] la exclusión inmediata del proceso selectivo en que participe [...] impedimento para ser nombrado en el Poder Judicial e Impedimento para conformar registro de postulantes o elegibles por un plazo de dos años.*

*II.- Con base al Informe Técnico N°1814-UISA-202/ 023-UISA-2025 y 203-UISA-2025 que sirvió como motivación de la resolución de cita, la Dirección de Gestión Humana tuvo por acreditado la existencia de antecedentes judiciales relacionados con hechos de violencia doméstica denunciados en distintos períodos por dos ex parejas sentimentales de la persona valorada, así como antecedentes de índole disciplinario por diversos asuntos tales como impago de deudas que se cobraron en la vía judicial, así como ausentarse de sus funciones y la existencia de otros procesos que si bien no pudieron tramitarse dada la intermitencia de sus nombramientos en la institución, fueron valorados de manera conjunta con los demás hallazgos de la investigación. Adicionalmente, se tomó en consideración la omisión de información considerada de relevancia para el proceso, siendo la totalidad de hechos coincidentes con los causales de resultado desfavorables previstos en el reglamento de la unidad, numeral 11-incisos b, c y f y por último, hechos que evidencian deficiencias en las competencias exigidas para los puestos que aspira a ocupar.*

*III.- Contra el anterior pronunciamiento, mediante escrito de incorporado al expediente electrónico, el oferente interpone formal Recurso de Apelación en tiempo y forma.*

### **CONSIDERANDO**

**I.- MOTIVOS DEL RECURSO:** Mediante escrito presentado por el señor BG, en resumen, argumenta **violación a principios constitucionales**, tales como “**non bis in ídem**” alegando que se le juzga dos veces por el mismo hecho, al tomar en cuenta aspectos del ámbito penal y administrativo. Además, alega **violación al principio de inocencia** y correcta notificación, debido a que, en el informe se toman en

cuenta procesos de carácter administrativo y de cobros, mismos que no se le pusieron en conocimiento y por último, alega **violación al derecho de defensa**, al plasmar en el informe, hechos de los que manifiesta no haber tenido conocimiento. Refiere, además, que se usa un sesgado concepto del término “**imputado**”, manifestando que la persona es señalada como imputada hasta que el Ministerio Público le hace de su conocimiento los hechos por los cuales se le llama a rendir declaración indagatoria, lo cual manifiesta, no ocurrió en su caso y además, alega que en dicha sumaria se dictó un sobreseimiento definitivo “por certeza”.

Arguye adicionalmente que se le violenta el principio de no discriminación, considerando que el informe técnico y resultado es discriminatorio y adicionalmente, alega que se violenta el principio constitucional de derecho al trabajo. Por último, manifiesta erróneo conocimiento del régimen disciplinario en la institución, en tanto refiere que los expedientes de materia cobrautoria que se tramitan en la actualidad no serían sujeto del régimen disciplinario, por tratarse de hechos que sucedieron con anterioridad a su re (sic) ingreso a la institución.

De esta manera, solicita que se varíe el estado de **No Favorable a Favorable** “para así poder ejercer nombramientos en la institución dado que los hechos por los que se me considera NO FAVORABLE no pueden ser sujetos a consideración.”

El oferente aportó como prueba sentencia de sobreseimiento definitivo del expediente 19-009080-0042-PE y declaración jurada de la señora H.S.U., progenitora de su hija mayor.

**II.- CRITERIO DE LA UNIDAD, INFORME PARA MEJOR RESOLVER:** A solicitud de este Consejo, en fecha 03 de setiembre del presente año, la UISA rinde Informe Técnico para Mejor Resolver, en los siguientes términos:

“(...) En síntesis, en cuanto a las razones que sustentan el recurso de apelación, considera el oferente que el estudio transgrede principios constitucionales, tales como el principio legal “*Nom Bis in Idem*” al tomar en cuenta causas que se siguieron en su contra en los años 2011, 2012, 2015 y 2019, así como el principio de inocencia, refiriendo que se mencionan en el informe procesos de carácter administrativo que no le fueron puestos en conocimiento y el solo establecimiento de estos es prueba insuficiente para considerar que no cumple con los principios y valores constitucionales. Aunado a lo anterior, refiere que se violenta el principio de inocencia al tomar en cuenta un proceso penal en el que se dictó sobreseimiento definitivo.

Al respecto, esta unidad discrepa de estos argumentos, debido a que si bien se tiene pleno conocimiento que los principios mencionados son aplicables a materia penal e inclusive, se extienden a otras materias como la civil, administrativa-sancionatoria y laboral; el proceso en el marco del cual se rinde el informe en cuestión y del cual deriva la resolución impugnada, no tiene las naturalezas antes señaladas; y demás, los registros y antecedentes tomados en consideración fueron tratados en los términos exactos que constan en los expedientes y bases de datos oficiales; por lo que se hizo referencia a su persona en la calidad y la condición jurídica que consta en los expedientes, y no se le consideró tampoco en ningún momento como responsable de hechos acusados (en cualquiera de

**las sedes) donde no se le demostró dicha responsabilidad.** Lo anterior, acorde con lo que el Tribunal Contencioso Administrativo en resolución N°20-2021-V refiere en cuanto a la aplicación de estos principios:

(...) se debe tener presente que el caso que nos ocupa no es un proceso penal o administrativo propiamente dicho, sino que nos encontramos frente a un procedimiento de selección de personal en el ámbito del Poder Judicial en el que como parte de sus etapas se requiere llevar a cabo una valoración social, laboral y familiar de la persona que se postula. Planteadas así las cosas, es posible percibir la diferencia de este proceso administrativo de selección de personal con uno de naturaleza administrativa sancionatoria, administrativa o penal propiamente dicho, mediante el cual se lleva a cabo una determinación del dolo o la culpa grave en la conducta subjetiva de la persona (...).

Dicho esto, si bien esta unidad es respetuosa de los principios constitucionales mencionados por el oferente, a tono con la sentencia de cita, se aprecia fácilmente que el ámbito en el que nos encontramos no constituye uno de esos ámbitos donde tales principios tengan aplicación directa, ni tampoco se ha dado un tratamiento inadecuado a la información que conforma los registros y antecedentes del recurrido: Nótese, en todo caso, que la facultad que la Administración está ejerciendo en el proceso de selección en el marco del cual se realiza en estudio de antecedentes y a partir del cual deriva la Resolución administrativa impugnada, es la facultad y el derecho que le asiste como patrono, a escoger su personal sometiéndole a un proceso selectivo donde aplican pruebas, procedimientos e investigaciones que considere pertinentes y sean legalmente procedentes de acuerdo a su facultad; todo esto, a efectos de garantizar que el personal que forme parte de la administración cumpla con la idoneidad requerida y asegure la eficiencia administrativa; pero también, a efectos de no incurrir en responsabilidad objetiva por “*culpa in eligendo*”:

Sobre esto último, la Sala Constitucional tiene copiosa jurisprudencia uniforme en la que establece que, en ejercicio del derecho de elección de su personal, el patrono puede recabar la información que sea necesaria para determinar si una persona es apta o no para el cargo al que aspira; y que el proceso de selección debe ser riguroso, pues de lo contrario podría ser sujeto de responsabilidad objetiva - *culpa in eligendo*-.’ Sentencia N° 4154-1997 de las 19:30hrs. del 16 de julio, reiterada en la resolución N° 7175-1997 de las 17:30 hrs. del 29 de octubre de 1997. (...)” (sentencia número2009012702 de once horas y veintiuno minutos del catorce de agosto del dos mil nueve).

Así las cosas, esta unidad sostiene la posición de que, el análisis de los antecedentes penales, disciplinarios u otro tipo de anotaciones; lejos de enfocarse a acreditar algún tipo de responsabilidad (pues evidentemente se carece de competencia para ello), se orientan a identificar, analizar y determinar si tales expedientes en los que se le denunció o se le demandó y el estado de los mismos, constituyen un impedimento legal de ingreso de la persona oferente a la institución (artículos 12 LOPJ; 18 y 18 bis del Estatuto de Servicio Judicial); o si dada la cantidad y/o gravedad de tales anotaciones, resultan ellas suficientes para acreditar (previa fundamentación, según lo dispuesto en el artículo 136 LGAP), que la persona valorada no reúne las aptitudes éticas y morales necesarias para ser nombrado por primera vez, en ascenso, en propiedad o interinamente. Partiendo de tales premisas se entiende que, mientras el principio *non bis in ídem* (que invoca el recurrente) prohíbe la

doble persecución y la doble sanción (por un mismo hecho, en un mismo ámbito de responsabilidad); la acreditación de idoneidad opera en un marco valorativo completamente distinto, a saber, la verificación de la condición de idoneidad de la persona oferente para la prestación de servicio público, determinar responsabilidad alguna sobre hechos acusados en alguna sede, sin sentar responsabilidades basadas en el *ius puniendi*.

En cuanto los registros judiciales y disciplinarios tomados en consideración propiamente, conviene recordar que la UISA, con previo consentimiento brindado por la persona oferente, recabó la información necesaria respecto a registros policiales, judiciales y administrativo-disciplinarios a efectos de realizar un examen riguroso de la totalidad de hallazgos, mismos que posterior a un análisis exhaustivo, arribaron en el criterio técnico vertido en el informe sociolaboral y la resolución que impugna el recurrente. Así entonces, omite el señor B.G. que dichos antecedentes, anotaciones y registros, no se valoraron de manera aislada, sino de forma conjunta, siendo que no solamente se tomaron en cuenta registros de índole judicial, sino también disciplinarios que constaban en bases de datos institucionales y por otra parte, no solamente existen registros en los cuales no se le sancionó o que se resolvieron en su favor, sino también, el informe da cuenta de una serie de antecedentes administrativos y judiciales que sí culminaron con sanción o con medidas de protección en su contra respectivamente, así como a incompatibilidades con las competencias exigidas para el puesto y omisión de información en el llenado de la oferta de servicios electrónica.

Continuando con los argumentos del recurrente, en una suerte de combinación o mezcla desafortunada de principios constitucionales y normas legales que según su criterio se le violentaron -y que no logra articular para derivar de ahí su alegato-, el recurrente relaciona o invoca la norma del artículo 11 de la *Ley del Registro y Archivos Judiciales* (Ley N° 6723 del 10 de marzo de 1982 y sus reformas), para invalidar (por lo que puede deducirse de su escrito) la consideración de registros acerca de procesos judiciales y administrativos-disciplinarios que datan de los años 2011, 2012, 2015 y 2019. Al respecto, esta unidad aclara primariamente que, ninguno de los registros que reprocha el recurrente le fueron considerados dentro del estudio procede de la llamada “hoja de delincuencia” o registro de juzgamientos o certificación de antecedentes penales. Por el contrario, los registros considerados corresponden a bases de datos institucionales, que no son públicas, sino más bien internas y privadas, que no son accesibles a terceros, y a las cuales se accedió y utilizó su información en amparo del artículo 8 de la *Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales y su Reglamento*, según los procedimientos ahí establecidos. Y lo más importante, son registros que contiene información sobre aspectos a los cuales se le informó al recurrente que se consultaría en el marco del estudio sociolaboral y de antecedentes, y para lo cual, brindó su consentimiento, además de indicársele cómo y para qué fines exclusivos se utilizaría.

Por otra parte, en cuanto a considerar que se le “juzga dos veces por los mismos hechos”, lo primero a señalar es que el recurrente no es claro en referirse a los hechos específicos por los que vierte esta apreciación (siendo que los hallazgos de la investigación son diversos y de índole judicial y disciplinaria). Por otra parte, cabe aclararle que el hecho de considerar una serie de registros, anotaciones y antecedentes que constan a nombre del oferente, en nada se asemeja a “juzgar” los hechos ventilados en los expedientes judiciales o disciplinarios de donde proceden tales registros; y menos aún, guarda esta acción alguna relación con nada que se le parezca a la acción o facultad de determinar la responsabilidad

de una persona en cuanto a hechos que se discutieron en otras instancias. De lo que se trata, como ya se ha dicho, es de que valorar la totalidad de hallazgos de la investigación a efectos de determinar si las conductas, valores y comportamientos de la persona valorada (de los cuales son manifestación los antecedentes o anotaciones que consten a su nombre) son coincidentes con lo esperado por un servidor de este poder de la república.

Finalmente, conviene recordarle al recurrente, que si bien se mencionan procesos de larga data, algunos de los cuales fallados a su favor, los hechos que se relatan en sede judicial y administrativa quedaron probados en algunos casos e inclusive generaron consecuencias tales como mantener en firme medidas de protección o bien, sancionar al señor B.G. En todo caso, en los procesos en los que no se le sancionó o no se determinó su responsabilidad, no existió omisión alguna en lo consignado en el informe, siendo que se aclararon inclusive las circunstancias en las que no se le dio continuidad al trámite administrativo disciplinario o bien, en los que correspondía, se indicó que finalizaron con sobreseimiento o archivo de las causas conforme a lo que corresponde en cada ámbito jurídico.

Continuando con el análisis de los alegatos del recurrente, argumenta en otro orden de cosas que, manifestando que una persona es imputada a partir del momento en que se le llama a rendir declaración indagatoria y en su caso, y que como, según refiere, en su caso personal para el caso en concreto nuca fue citado por parte del Ministerio Público para realizar esta diligencia judicial; por lo que consecuentemente, no podría referirse a él en este caso específico como una persona “imputada” En este aspecto, igualmente es de rechazo por parte de esta oficina técnica, toda vez que el Código Procesal Penal en el numeral 81 indica claramente que: “*Se denominará imputado a quien, mediante cualquier acto de la investigación o del procedimiento, sea señalado como posible autor de un hecho punible o participe en él.*”

Así entonces, con respecto a este último argumento, la UISA tiene prueba documental de que el señor BG fue señalado por su expareja en denuncia presentada ante la policía judicial, siendo que inclusive manifestó haber reconocido al aquí recurrente en el video que aportó como prueba de lo ocurrido. Complementariamente sobre este mismo aspecto, esta unidad consultó a la Fiscalía General a efectos de tener mayor detalle del expediente judicial de cita, oficina que si bien confirmó que en la sumaria de cita el señor BG no rindió declaración indagatoria, en cambio **sí fue citado para toma de datos previos**, y en dicho citatorio, se le informó que debía presentarse al Ministerio Público en calidad de imputado.

Aunado a lo anterior, por si lo indicado al respecto no fuera suficiente, cabe señalar en sentencia de sobreseimiento definitivo dictado por el Juzgado Penal del Primer Circuito Judicial de San José, se hace referencia al señor BG como “persona acriminada” y en otros dos párrafos de dicha resolución se indica lo siguiente: “*En fecha 29 de marzo del año 2019, el imputado JCBG en horas de la madrugada (...)*” (cursiva y negrita no son del original). Y en otro de los párrafos se refiere: (...) *la prueba no compromete con suficiencia a quien ha sido señalado como imputado (...).* (cursiva y negrita no son del original)

De esta forma, el término utilizado en el informe técnico coincide con lo indicado por la autoridad judicial y es completamente acorde a la norma del Código Procesal Penal que lo regula, por lo que es perfectamente aceptable y acorde a derecho afirmar -como se hizo en el informe técnico, que el señor JCBG sí se encontraba ligado a este proceso y fue

investigado por los hechos que denunció su expareja, por lo que el registro es inequívoco, así como el hecho de que omitió referirse a este hecho en las respuestas brindadas en el formulario de inscripción.

En otro de sus alegatos, agrega el recurrente que se violentó el derecho de defensa, según podría deducirse (aunque no es del todo claro) a la hora de tomarse en consideración algunos de los registros judiciales; al respecto, esta unidad sostiene que no lleva razón el recurrente por cuanto en ninguno de los registros sobre procesos judiciales tomados en consideración dentro del estudio se hacen aserciones o juicios partiendo del hecho de que el recurrente haya tenido responsabilidad donde no quedó demostrada, ni tampoco se le está volviendo a juzgar la responsabilidad sobre ellos de manera reiteradas; y en todo caso, precisamente la misma tramitación del recurso de apelación que nos convoca, es el reflejo de que se está brindando el derecho de defensa dentro del proceso administrativo en el marco del cual la UISA intervino.

En otro de los alegatos arguye el recurrente que se inobservan las normas de la Ley de Notificaciones por parte de la UISA y Gestión Humana, al tomar en consideración la existencia de procesos administrativos o de cobro de los que no se encuentra formalmente notificado. Al respecto, esta unidad sostiene que tal afirmación no es de recibo, por cuanto el recurrente en su apreciación pareciera ignorar que, hablando de procesos monitorios dinerarios en donde hay un “contradictorio invertido”, en tratándose del Poder Judicial, con la sola emisión de la resolución que da curso a la demanda y se emite la resolución intimatoria, surge ahí la facultad de la administración para ejercer la potestad disciplinaria basada en el 192 inciso 9 de la Ley Orgánica.

Relacionado con este último alegato, agrega el recurrente que existe erróneo conocimiento del régimen disciplinario en la institución al afirmar en el Informe Técnico que “en virtud de la cantidad de expedientes judiciales de materia cobratoria, en caso de ingresar nuevamente a la institución sería sujeto del régimen disciplinario”. Lo “anterior, debido a que según manifiesta, en caso de existir dichos procesos, no puede ser sujeto a los estatutos disciplinarios por tratarse de hechos que fueron con anterioridad a su ingreso.

Al respecto, conviene aclarar en primera instancia que, no todos los proceso de cobro en consideración llegaron a la vía judicial en un momento en que el recurrente ya no era servidos de la institución; también se tomaron en consideración proceso que fueron interpuestos en los años 2023 y 2024, tiempo en el cual el oferente se encontraba nombrado en la institución e inclusive, uno de los periodos que alega la parte actora en los que se incurrió en el impago, coincide con el tiempo en el que el señor BG estuvo nombrado en la institución. Así por ejemplo, en el expediente 24-000262-1338-CJ se alega que el oferente incurrió en mora desde del mes de junio a diciembre del 2023, tiempo en el que, el recurrente se encontraba laborando en la Fiscalía de Turno Extraordinario de San José.

En referencia con lo dicho hasta ahora, entonces, conviene tener presente la posición del Tribunal de la Inspección Judicial, quien mediante Voto N°2607-2024 refirió lo siguiente:

(...) no resultan de recibo los alegatos planteados por el denunciado en ejercicio de su defensa material, en tanto comprende, la falta de notificación del auto intimatorio dictado en el proceso N°24-000605-1204-CJ, de alguna forma que no explica, debería enervar la potestad sancionadora del patrono. Nótese, no solo el encausado no niega la

existencia de la deuda adquirida en condición de deudor principal con el Banco BAC San José, que reclama su acreedor y se investiga en el presente sumario, sino que al tenor del cardinal 111.4 del Código Procesal Civil, los procesos monitorios dinerarios únicamente admiten como oposición, calificadas contingencias que se funden en “falsedad del documento, falta de exigibilidad de la obligación, pago comprobado por escrito o prescripción” (...) (...) En todo caso, en apego al canon 192.9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, advertida la condición de deudor principal de una obligación de crédito, en trámite de cobro en sede judicial, se configura la potestad de los órganos de control disciplinario para instaurar un procedimiento orientado a determinar si tal impago resulta además injustificado.

Continuando con los alegatos del recurrente, refiere que se le discrimina de poder ser sujeto a cargos públicos al cuestionar en el informe sus valores éticos, así como al referir que tuvo procesos administrativos en la institución y aunado a lo anterior, manifiesta que se violenta el artículo 56 de la Constitución Política, el cual se refiere al trabajo como un derecho del individuo y una obligación de la sociedad. Al respecto, esta unidad sostiene que no existe tal violación dado que los datos plasmados en el informe fueron extraídos de piezas de expedientes, por lo que, la existencia de procesos administrativos es un hecho son un hecho constatable, y en todo caso, se plasmó la información con el detalle requerido en cuanto a la forma en la que estos expedientes finalizaron. Consta además, que la finalización de estos procesos tuvo en lugar en algunas ocasiones con sanciones a nivel disciplinario, por lo cual, el resultado vertido en el informe sociolaboral dista de ser discriminatorio y más bien responde a un análisis exhaustivo de diversos hallazgos y situaciones en las que el oferente se encontró inmerso, sin que a la fecha conste, que alguno de estos corresponde a un dato erróneo.

En cuanto al argumento relacionado con la violación al derecho al trabajo, lo cierto es que los artículos 191 y 192 de la Constitución Política establecen como presupuesto para acceder a cargos públicos, la necesaria comprobación de idoneidad; como una forma de resguardar el interés público. De esta forma, la labor de comprobación de idoneidad corresponde a esta unidad conforme lo establece la Circular 147-17 aprobada por Corte Plena en sesión N°30-17, artículo III. Es a partir de estas potestades que se analizaron con detalle los hallazgos de la investigación realizada al valorado, quien exhibe una serie de elementos que no permiten comprobar su idoneidad para el puesto. Al respecto la Sala Constitucional en resolución N°0267-2012 señala que los artículos de cita, “*(...) imponen dos requisitos de ingreso al régimen de empleo público: la idoneidad comprobada y la eficiencia (...)*” al mismo tiempo, esta resolución refiere que:

*“(..) Corolario a lo anterior, se deduce que para garantizar la eficiencia de la Administración Pública, el ordenamiento jurídico puede imponer una serie de requisitos e incluso impedir a alguna persona acceder a cierta clase de puestos o funciones, sin que por ello se considere que se establece una prohibición al ejercicio del derecho al trabajo (...).”*

Obsérvese que la norma viene a fortalecer en forma general todos los procesos, a través de una investigación de las personas oferentes, independientemente del tipo proceso selectivo de que se trate; buscando que estas cumplan con criterios mínimos de idoneidad, lo cual

estaría a tono con el mandato citado en el 192 de la Constitución Política, según lo indicamos anteriormente.

Por último, el oferente presenta prueba documental que consiste en una declaración jurada firmada por la progenitora de su hijo, misma en la que se afirma no haber recibido ningún tipo de violencia por parte del recurrente. Se desconoce el objetivo de presentar dicha documentación, siendo que en el recurso de apelación no se hace referencia a ningún alegato relacionado con este documento.

Sin embargo, dicha declaración es contraria a lo que consta en expediente judicial en el que la misma persona solicitó medidas de protección en su favor, las cuales, además, adquirieron firmeza conforme a lo dictado por la autoridad judicial correspondiente.

Así las cosas, esta unidad considera que además de los alegatos vertidos por el oferente, existen otros hallazgos consignados en el informe sociolaboral recurrido, relacionados con falta de apego a las competencias exigidas para los puestos que aspira a ocupar, así como omisión de información en el llenado de la oferta de servicios, siendo estas situaciones, causales de resultado desfavorable.

**III. SOBRE EL FONDO:** *Vistos los argumentos del señor JCBG y expuesto el informe para mejor resolver, rendido por parte del UISA a solicitud de este Consejo, este órgano decisor, por unanimidad considera que la investigación sociolaboral que tuvo por fundamento la Resolución recurrida fue exhaustiva y el resultado vertido en informe sociolaboral es acorde con los hallazgos, cumpliendo adecuadamente con el principio de motivación. Se considera, además, que las conductas que evidencia la persona oferente no son acordes con lo esperado por un servidor de este poder de la república.*

*Se toma en cuenta por parte del Consejo que las situaciones que constan en materia de violencia doméstica son reprochables al tener una trayectoria previa en un despacho que tramita hechos de esta naturaleza.*

#### **POR TANTO**

*Analizado lo precedente; con fundamento en el ordinal 192 de la Constitución Política, y 18, inciso b, del Estatuto de Servicio Judicial; en observancia de lo previsto en el artículo 12, inciso e) de las Ley de Control Interno, y de conformidad con los acuerdos de Corte Plena N° 55-14, Art. XVIII y N° 30-17, Art. III, así como en atención al Principio de Protección de la Credibilidad y la Confianza en la Función Judicial, previsto la “Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial”, en aplicación del numeral 11, incisos b, c y f) del*

*Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral de Antecedentes; por unanimidad se acordó: acoger en todos sus extremos el Informe para Mejor Resolver conocido en esta sesión y RECHAZAR el recurso de apelación interpuesto por el señor JCBG contra la Resolución Administrativa RPJ-115-2025 y el Informe Técnico N°1814-UISA-202/ 023-UISA-2025 y 203-UISA-2025, Primer Ingreso en la Fiscalía de Flagrancia, así como los procesos selectivos RP-001-2023 para el puesto de Auxiliar de Seguridad y CV-02-2024 para el puesto de Fiscal Auxiliar; actos administrativos y preparatorios, respectivamente, que estos que se confirman en su totalidad.*

*Se declara en firme.*

## **ARTÍCULO V**

*El MSc. Harold Miller Guevara, Jefe de la Unidad de Antecedentes del Organismo de Investigación Judicial, procede a exponer el informe N°416-UIDA-23 relacionado con el recurso de reconsideración presentado por el señor FCM, oferente al puesto de Investigador dentro del Organismo de Investigación Judicial; el caso se presenta a modo de consulta, a efectos de que se conozca los antecedentes de la gestión, que son amplios y que se defina cómo proceden con el recurso plantado ya que el caso ha sido visto en varias ocasiones y ya antes se han presentado recursos contra actos previos.*

*Así, las cosas, el señor Miller Guevara expone la siguiente cronología del caso:*

- En 2019 el oferente participó en concurso para el puesto de Agente de Protección para Funcionarios Públicos y en la etapa de investigación de antecedentes obtuvo un resultado “no recomendable” por parte de UIDA-OIJ.*

- En 2020, el oferente participa en nueva convocatoria para el mismo puesto de Agente de Protección para Funcionarios Públicos; siendo que en el momento de proceder con la valoración, nuevamente se emite un criterio “no favorable” por parte de UIDA-OIJ.
- En 2023 participa en concurso para puesto de Investigador I, y en esta ocasión, se mantuvo la recomendación de “Desfavorable” por parte de UIDA-OIJ.
- En 2024, contra el resultado de la valoración por parte de UIDA-OIJ plantea ante el Consejo Superior recurso de Reconsideración y solicitud de Revaloración por parte de otra unidad técnica distinta a la UIDA-OIJ; siendo que el órgano superior, concede la solicitud ordena a Gestión Humana que la UISA-RyS proceda con la revaloración del oferente; oficina esta última que procedió con lo ordenado brindando como resultado del Estudio Sociolaboral y de Antecedentes un resultado “FAVORABLE”. El órgano superior conoció el resultado indicado y sin más trámite, tomó nota y trasladó para lo correspondiente el criterio de la UISA-RyS; siendo que el OIJ decidió tener por rendido el informe de la UISA-RyS y por el contrario, mantener el resultado desfavorable emitido con anterioridad por parte de UIDA-OIJ.
- Ya en 2025, contra esta última decisión de la Dirección del OIJ, el oferente interpuso Recurso de reconsideración ante la Administración del OIJ y solicitó se considere lo indicado por la UISA-RyS argumentando que dicha unidad es quien le compete según criterio de la Dirección Jurídica (Oficio DJ-C-529-2021); en tal panorama, sin tener la claridad de cómo proceder, la UIDA-OIJ presenta el caso y solicita orientación por parte del Consejo de Personal.

*Luego de conocer la cronología del caso y el resumen de los criterios técnicos vertidos por parte tanto de la UIDA-OIJ como de la UISA-RyS, por unanimidad se acordó:*

1. Devolver el informe N°416-UIDA-23 a la Unidad de Antecedentes del Organismo de Investigación Judicial con el objetivo de que se actualice la información presentada en lo relacionado con la investigación de antecedentes y la consulta a fuentes comunitarias circunstanciando los hechos a los que se refieran en términos de ¿Quién? ¿Qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? y ¿Dónde? indicando se detalle bien los hechos. Una vez se cuente

*con lo solicitado remitir nuevamente a este órgano el informe correspondiente, a fin de analizar si el señor CM es candidato para continuar y finalizar las etapas del proceso selectivo para integrar una lista de elegibles para ocupar el puesto de Investigador.*

*2. Una vez se cuente con la información requerida, se tomará el acuerdo definitivo.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO VI***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SGD-261-2024 relacionado con los resultados generales del proceso de evaluación del desempeño del personal judicial, período 2023, 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 2023.

Es importante indicar que, durante el mes de diciembre del 2023, no se contó con los 5 permisos otorgados por el artículo 44, con los que se ha contado desde el inicio de este Subproceso. A partir del enero del año 2024, únicamente se extendió el permiso para dos profesionales 1 y un técnico administrativo 2, situación que redujo la capacidad operativa del Subproceso, pero que por medio del compromiso del equipo se ha brindado atención y resolución a todas las gestiones recibidas, pero sí retrasó la finalización del informe adjunto.

# INDICE

<u>1. Generalidades .....</u>	30
<u>2. Análisis de resultados del período 2023 .....</u>	31
<u>2.1 Resultados generales de la población judicial.....</u>	31
<u>2.2 Resultados Generales por factores evaluados .....</u>	38
<u>2.2.1 Factor Cuantitativo-Rendimiento.....</u>	39
<u>2.2.2 Factor Cualitativo-Competencial.....</u>	46
<u>2.2.2.1 Plan JUDICATURA .....</u>	48
<u>2.2.2.2 Plan JUDICATURA Órgano Evaluador .....</u>	49
<u>2.2.2.3 Plan Técnico Jurisdiccional.....</u>	49
<u>2.2.2.4 Plan Ministerio Público .....</u>	50
<u>2.2.2.5 Plan Escalafón Policial.....</u>	50
<u>2.2.2.6 Plan Apoyo Escalafón Policial .....</u>	51
<u>2.2.2.7 Plan Defensa Pública .....</u>	51
<u>2.2.2.8 Plan Estrato Gerencial con órgano evaluador .....</u>	52
<u>2.2.2.9 Plan Estrato Gerencial sin órgano evaluador .....</u>	53
<u>2.2.2.10 Plan Administrativo .....</u>	53
<u>2.2.2.11 Plan Técnico Administrativo .....</u>	54
<u>2.2.2.12 Plan Técnico Especializado .....</u>	54
<u>2.2.2.13 Plan Apoyo Administrativo .....</u>	55
<u>2.2.2.14 Plan Operativo .....</u>	55
<u>2.3 Resultados Evaluación de la persona evaluadora .....</u>	56
<u>2.4 Sobre las acciones de mejora identificadas en los factores evaluados .....</u>	64
<u>5. Limitaciones .....</u>	77
<u>6. Conclusiones .....</u>	78
<u>7. Acciones por desarrollar por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño .....</u>	84
<u>8. Recomendaciones para los órganos rectores .....</u>	85

## 1. Generalidades

En el Poder Judicial, la evaluación del desempeño, se ha definido por la Dirección de Gestión Humana, como un proceso de desarrollo humano, que facilita instrumentos a las personas u órganos a cargo de las oficinas o despachos judiciales, para 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, como proceso de control y rendición de cuentas de las oficinas y despachos judiciales, y que impacta en la prestación que despliegan esas personas, en los servicios que presta el Poder Judicial a la ciudadanía en general.

Asimismo, la evaluación del desempeño en el Poder Judicial consiste en la competencia que tiene la persona u órgano evaluador, a cargo de una oficina o despacho judicial, en observar, valorar y cuantificar de forma: integral, oportuna, justa y equitativa, en un período de tiempo determinado y según lo que se espera del puesto desempeñado por cada persona servidora judicial.

Como proceso de gestión administrativa, la evaluación del desempeño está conformado por varias etapas, y 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, como responsable de generar las acciones administrativas para que se ejecute este proceso, emitió la circular N°PJ-DGH-C-20-2022, de lo cual se presenta la programación en la siguiente imagen:

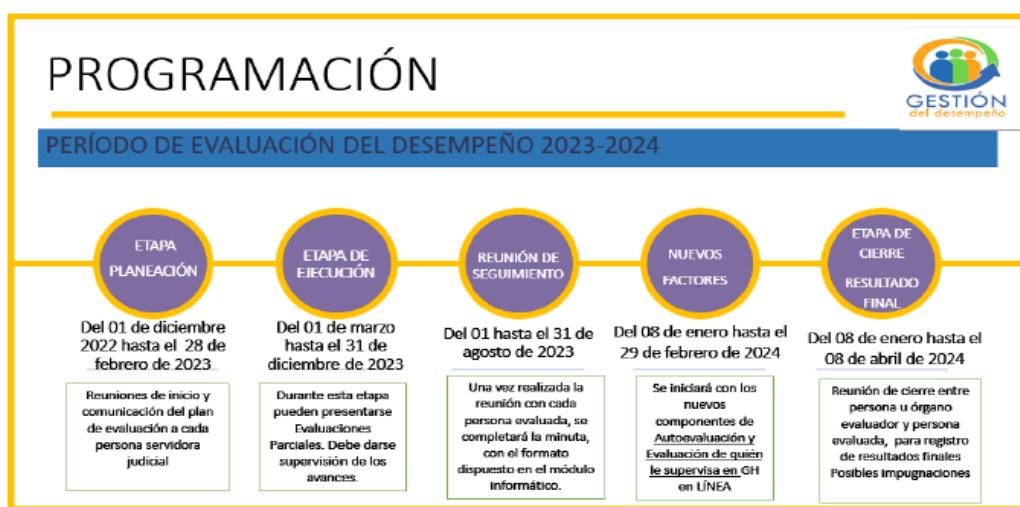


Imagen 1: Programación del período de evaluación desempeño 2023-2024

Tal y como se muestra en la figura anterior, para el período 2023, la etapa de cierre de la evaluación inició el ocho de enero de 2024 y finalizó el ocho de abril del 2024, de lo cual debe advertirse que, por primera vez, se aplicó de manera paralela la integración de los nuevos componentes de la autoevaluación y la evaluación de quién lo evalúa. Asimismo, para el período 2023, no se realizó una ampliación general del plazo para hacer evaluaciones de desempeño, por lo que, a partir del nueve de abril se inició con la etapa de seguimiento por parte del Subproceso Gestión del Desempeño, la cual consistió en comunicarse con cada una de las oficinas o despachos judiciales, donde se identificaron personas servidoras judiciales con evaluaciones de cierre pendientes.

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 318 personas, según las siguientes actividades:

<b>Datos Generales Capacitaciones 2023</b>				
	<b>Taller Integrado 10 Elementos</b>	<b>Taller Nuevas Funcionalidades Factor Rendimiento</b>	<b>Taller Factor Rendimiento Creación de Metas</b>	<b>Taller Integrado Específico para el OIJ</b>
Hombres	21	52	10	104
Mujeres	34	73	7	17
Total	55	125	17	121

<b>Datos por ámbito</b>						
	<b>OIJ</b>	<b>Ministerio Público</b>	<b>Defensa Pública</b>	<b>Administrativo</b>	<b>Jurisdiccional</b>	<b>Total</b>
Hombres	123	8	5	12	39	187
Mujeres	21	15	2	29	64	131
Total	144	23	7	41	103	318

Además de estos esfuerzos, durante el 2023 la población judicial, tuvo a disposición el Curso Virtual desde la plataforma de Capacítate, donde según información aportada por el Subproceso de Gestión de la Capacitación, se realizaron un total de 19 convocatorias, donde se matricularon 362 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 2023

### 2.1 Resultados generales de la población judicial

Conforme el análisis de la información que se publica 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 2023, se evaluaron un total de 13.410 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 2023**, que a su vez fueron evaluadas por 1.572 personas evaluadoras, sean jefaturas o coordinaciones, según la estructura orgánica de cada ámbito que conforma el Poder Judiciales, y a quiénes se les asignó la responsabilidad, en cada oficina o despacho judicial.

Para este periodo de evaluación, la población judicial evaluada correspondió a un 50,68% de personas del sexo masculino y a un 49,32% de personas del sexo femenino. Igualmente, la evaluación fue aplicada según la variable sexo, por un 51,90% por hombres y 48,10% por mujeres, donde se puede concluir que el Poder Judicial, se tiene una representación mayoritaria del sexo masculino, pero el sexo femenino se está alcanzando casi en un 50 por ciento.

**Gráfico N° 1: Cantidad de personas evaluadas y evaluadoras participantes en la Evaluación del Desempeño, Período 2023, distribuidas por sexo**



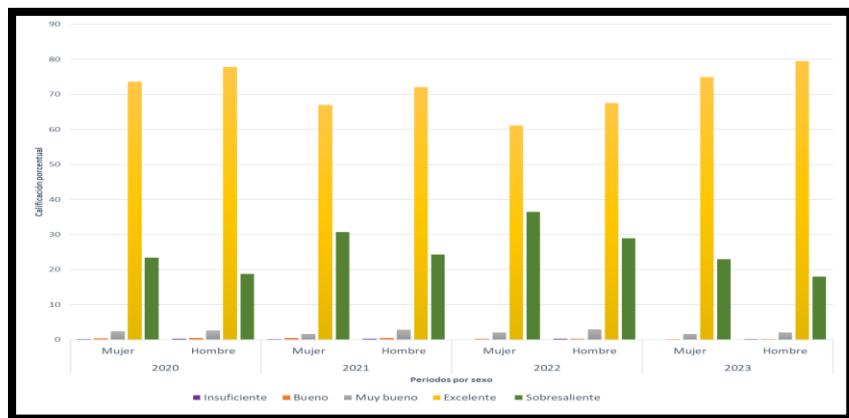
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

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:

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

Considerando la variable sexo y la escala de calificación antes referida, y que el 2023, representa el cuarto período de evaluación que el Poder Judicial ha implementado el proceso, se denotó que no hay evidencia de brechas en las calificaciones de ambos sexos, en los años en los cuales se ha aplicado la evaluación del desempeño, manteniendo un comportamiento constante, donde la mayor cantidad están calificadas en las escalas de evaluación sobresaliente y excelente y la menor cantidad en la valoración insuficiente y bueno, mismo que se puede observar en el **Gráfico N° 2 Distribución de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño en los períodos 2020 al 2023, por sexo del personal judicial**.

**Gráfico N° 2 Distribución de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño en los períodos 2020 al 2023, por sexo del personal judicial**

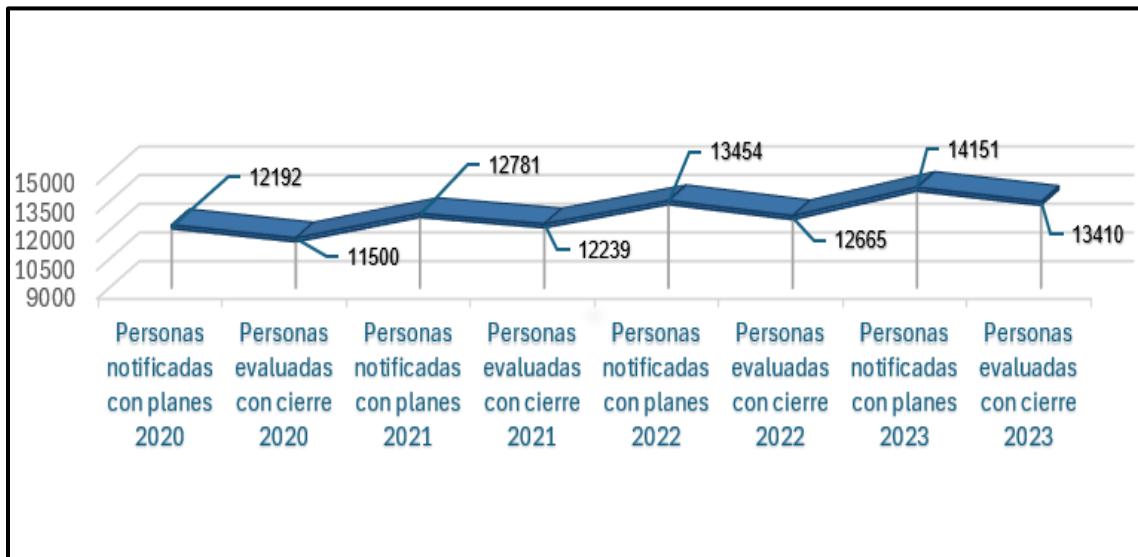


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial

Comparando los datos contenidos en el informe PJ-DGH-SGD-522-2023 del once de octubre del 2023, específicamente con la cantidad de personas que tienen un plan notificado y las personas a las que se les realizó un cierre, se tiene que en el **Gráfico N° 3: Cantidad de personas notificadas con plan de evaluación vs cantidad de personas con evaluación de cierre. Períodos 2020-2023**, respecto a la cobertura que se ha tenido en cuanto a la aplicación de la evaluación del desempeño, se ha incrementado tanto la cantidad de personas notificadas en la etapa de planeación, como las personas que cuentan con una evaluación de

cierre al final del período, considerando que la cantidad de personas a las que se aplicó el proceso de evaluación del desempeño, en el 2020 se inició con más de 12 mil personas y para el 2023, se determinaron más de 14 mil personas con evaluaciones de cierre.

**Gráfico N° 3: Cantidad de personas notificadas con plan de evaluación vs cantidad de personas con evaluación de cierre. Períodos 2020-2023**



Fuente: Informe PJ-DGH-SGD-522-2023 del 11 de octubre del 2023 y el Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre 2024.

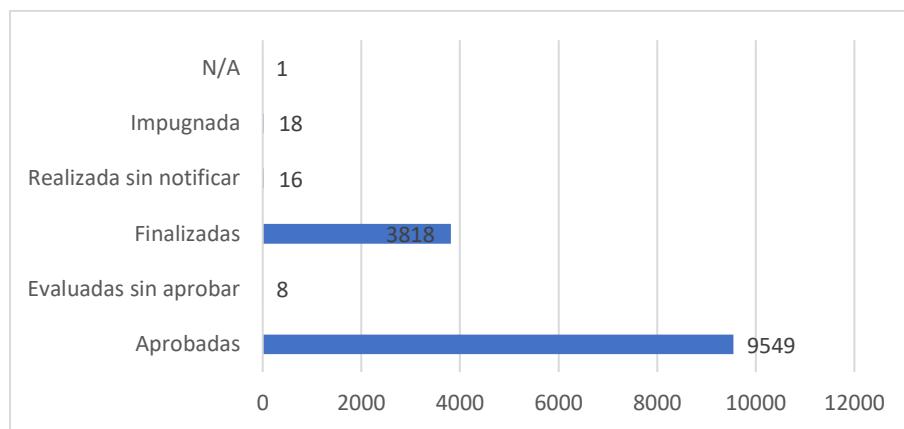
Respecto de los planes de evaluación en el 2021 se incrementó en un 4,83% con respecto al año 2020; en el año 2022 se incrementó en un 5,26% con respecto al año 2021 y en el año 2023 se incrementó en un 5,18% con relación al año 2022. Para las personas con evaluación de cierre, el comportamiento sería similar, en el 2021 se incrementó un 6,42% con relación al 2020, en el 2022 el incremento fue de un 3,48% respecto al 2021 y en el 2023 su incremento fue de 5,88%.

Asimismo, del Gráfico 3, se puede observar que de los dos últimos períodos, sea el 2022 y 2023, donde 13.454 personas servidoras judiciales fueron notificadas, y de esas 12.665 registraron una evaluación de cierre, sea un 94,10%, respecto del 2023 se les notificó a 14.151 personas y se realizaron 13.410 evaluaciones, correspondiendo a un 94.76%, es oportuno hacer notar que la cantidad de personas con planes notificados siempre será mayor que las personas con una evaluación de cierre o resultado final, esto por cuanto algunas personas al final del periodo no son evaluables por varios motivos entre ellos: renuncias, jubilaciones, ceses de nombramiento, entre otros. Adicionalmente algunas personas pueden tener planes en varias oficinas y solo en un plan va a tener una evaluación cierre.

Del análisis del uso del módulo informático por parte de las personas evaluadas, se tiene en el **Gráfico N° 4: Estado de las evaluaciones de desempeño realizadas en el módulo informático, Período 2023**, donde se determinó que del total de personas con una evaluación

de cierre, 9.496 personas aplicaron el proceso de aceptación, mediante el módulo informático que se habilitó en GH EN LINEA, que representaron, un 71% de la población que fue evaluada, luego se tienen los otros estados, que se demuestran en el gráfico antes indicado, donde, más de tres mil evaluaciones tenían un estado de finalizada, mismo que se genera porque la persona evaluada no aceptó el resultado en el módulo informático y por tanto, la personas u órgano evaluador genera ese estado, luego se tiene que, 16 se registraron en estado realizada sin notificar, que en algunos casos se ha tenido la experiencia que se genera por un error al momento de notificar el resultado y posteriormente se descarga el comprobante, 18 en estado de impugnada, sea que el personal no estuvo conforme con su resultado. Por esto, a pesar que corresponde al cuarto año consecutivo que se aplica la evaluación del desempeño, existe una gran cantidad de personas evaluadas que aún no tienen interiorizado el proceso que deben realizar una vez que la persona u órgano evaluador les notifica el resultado final de su evaluación de cierre, hecho que motiva la necesidad de continuar con los talleres y el proceso de información mediante el Departamento de Prensa y Comunicación, por medio de los avisos respectivos para que se cumpla con dicha aceptación en el módulo informático

**Gráfico N° 4: Estado de la cantidad de evaluaciones de desempeño realizadas en el módulo informático, Período 2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

El Reglamento de Evaluación del Desempeño en su artículo 19, establece que 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 2023, según el **Gráfico N° 4: Cantidad de evaluaciones de desempeño realizadas en el módulo informático, según su estado, Período 2023**, solamente 18 personas registraron la impugnación contra el resultado de su evaluación de cierre y analizando la distribución por escala de calificación de las impugnaciones realizadas, se determinó que las evaluaciones que más impugnaron corresponden a la calificación de muy bueno con siete recursos, luego la calificación excelente con seis, seguido de insuficiente con tres y por último bueno con dos.

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 período 2023, con la incorporación de la variable sexo se identificó que, los siguientes planes de evaluación predominan la cantidad de personas servidoras judiciales del sexo femenino son: Plan Judicatura, con y sin órgano evaluador, Plan Estrato Gerencial con órgano evaluador (Directores, Jerarcas y otras jefaturas), Técnico Jurisdiccional; Plan Ministerio Público; Plan Defensa Pública, Plan Administrativo; Plan Técnico Administrativo y Plan Apoyo Administrativo, a diferencia de donde se destacaron y evaluaron más personas del sexo masculino, se tienen: Plan Operativo; Plan Técnico Especializado; Plan Estrato Gerencial sin órgano evaluador (Subdirecciones); Plan Apoyo Escalafón Policial y Plan Escalafón Policial, según se muestra en la siguiente tabla:

<b>Tipo de Plan</b>	<b>Naturaleza de los puestos</b>	<b>Cantidad de personas evaluadas del sexo mujer</b>	<b>Cantidad de personas evaluadas del sexo hombre</b>
Plan Judicatura	Personas que ocupan cargos en la Judicatura, como juzgadoras de despachos judiciales.	716	554
Plan Judicatura-Órgano evaluador	Personas juzgadoras en la coordinación del despacho y que son evaluadas por los consejos	132	125
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.	2286	1492
Plan Ministerio Público	Personas en cargos de Fiscales Adjuntos, Fiscales y Fiscales Auxiliares, en la ejecución de la acción penal y civil.	382	278
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.	316	1512
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.	64	391
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.	378	274
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 Ejecutiva, Escuela Judicial, Trabajo Social y Psicología, Inspección Judicial y Contraloría de Servicios.	10	7

<b>Tipo de Plan</b>	<b>Naturaleza de los puestos</b>	<b>Cantidad de personas evaluadas del sexo mujer</b>	<b>Cantidad de personas evaluadas del sexo hombre</b>
Plan Estrato Gerencial-Sin Órgano Evaluador	Personas en cargos de Dirección y Subdirección, que no son evaluados por órganos superiores.	6	10
Plan Administrativo	Personas en cargos de jefaturas, coordinaciones y, profesionales en varias ramas del conocimiento.	1119	909
Plan Técnico Administrativo	Personas que ocupan puestos que realizan actividades de carácter técnico en los diferentes despachos administrativos.	406	153
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.	120	258
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.	518	331
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.	150	499
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		6613	6797

Conforme a la composición de los planes y la escala de evaluación, se obtuvo los siguientes resultados generales de la calificación del personal judicial, que se representa en el **Gráfico N° 5: Distribución porcentual de la escala de calificación por plan de evaluación, Período 2023**, donde se puede observar que el personal destacado en los planes de la Defensa Pública, el personal fue calificado con mayor peso en el nivel de Sobresaliente, con un 57% y en el nivel de Excelente con un 42%, seguido por el personal que se ubica en el Plan de Juzgatura, donde se calificó con un 46% en el nivel de sobresaliente y un 52% en el de excelente.

**Gráfico N° 5: Resultados Generales, Distribución porcentual de la escala de calificación por plan de evaluación, Período 2023**

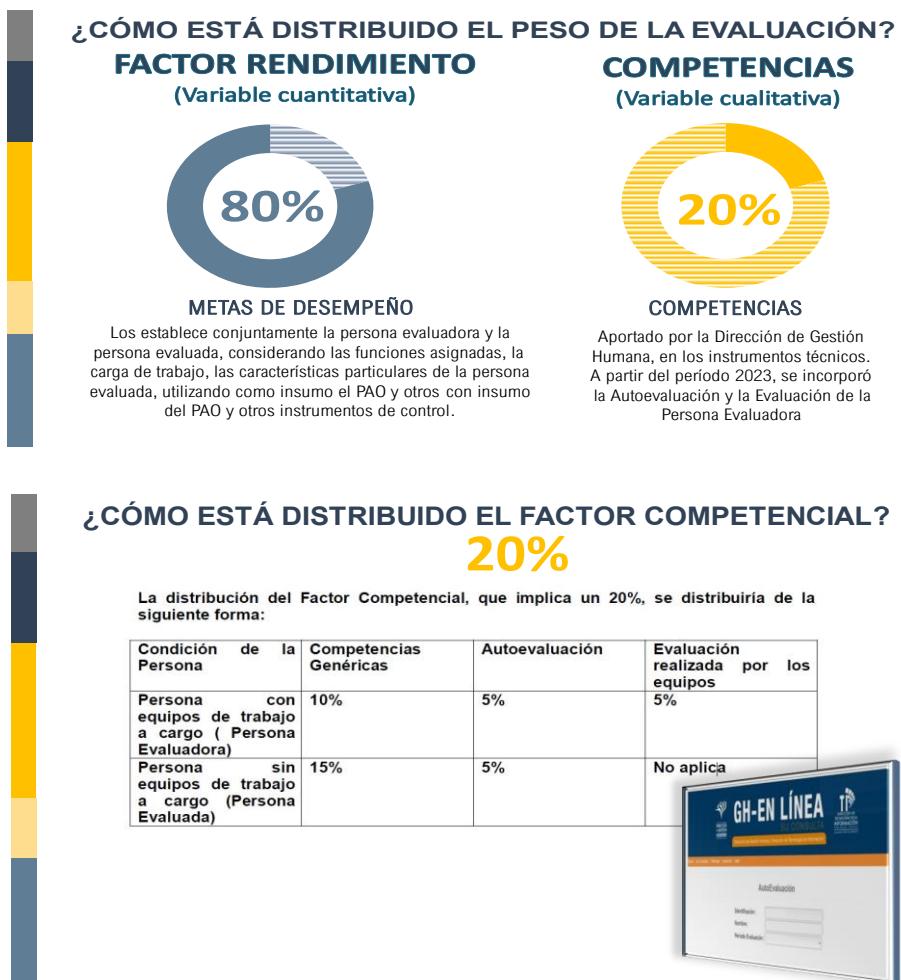


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

Por otra parte, se puede observar en el **Gráfico N° 5**, que el resto del personal que se desempeñó en los otros planes de evaluación fue calificado con mayor peso en el nivel de Excelente, teniendo mayor representación el personal de los planes de Plan Apoyo Escalafón Policial, con un 94,75%, en el nivel de Excelente, seguido del personal del Plan Operativo con un 91%, Plan Técnico Especializado con un 89,68% y la población judicial ubicada en el Plan Escalafón Policial, con un 87%, en dicho nivel de la escala, el resto del personal destacado en los otros planes, igualmente fue calificado de mayor representación en el nivel de excelente, pero con un peso entre un 70% a un 80% y en menor peso en el resto de las escalas de la calificación.

## 2.2 Resultados Generales por factores evaluados

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, con su respectiva definición por factor:



**Imagen 4:** Distribución porcentual de los factores de evaluación

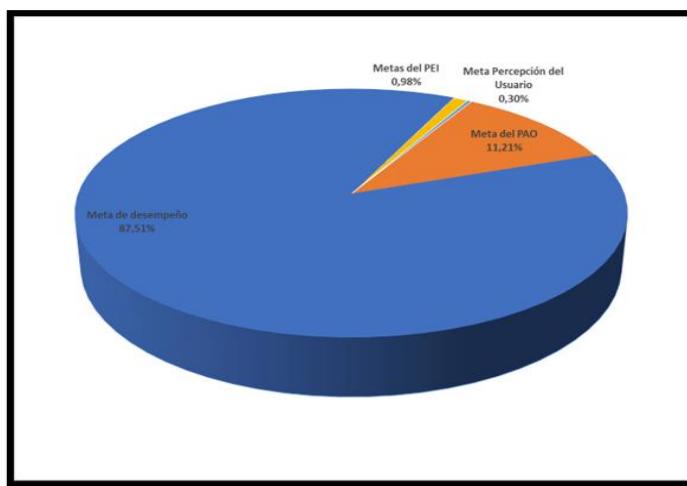
## 2.2.1 Factor Cuantitativo-Rendimiento

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.

Las personas u órganos evaluadoras acordaron para el período 2023, 16.558 metas de evaluación, de las cuales 11.521 utilizaron como valor de cumplimiento el parámetro 100 y las restantes 5.037, utilizaron valores de cumplimiento diferente, sea por cantidad o plazo de entrega de la meta. Asimismo, en el **Gráfico N° 6 Distribución porcentual de metas según tipo de meta, Período 2023**, se tiene que el 87% de las metas tienen se definieron como

metas de desempeño, seguido con un 11% de las metas tipo PAO, y menos de 1% en las metas asociado al PEI y Percepción de la persona usuaria, con lo que se denota que aún debe fortalecer la cultura de relacionar las metas de desempeño con los planes operativos de las oficinas y despachos judiciales.

**Gráfico N° 6 Distribución porcentual de metas según tipo, Periodo 2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

Los resultados de la evaluación del desempeño para el factor rendimiento se analizaron considerando las siguientes estados: “No Alcanzado”, se clasifican todas las metas que no lograron obtener el valor máximo esperado, sin embargo, eso no significa que tengan una valoración de insuficiente, ya que pudo cumplir un noventa y cinco por ciento, pero el esperado era de cien por ciento y por eso se clasifica en este estado, luego se tiene el “Alcanzado”, se refiere al cumplimiento del valor indicado como meta, y el “Superado”, como aquella meta que sobrepaso el valor esperado en la etapa de planeación.

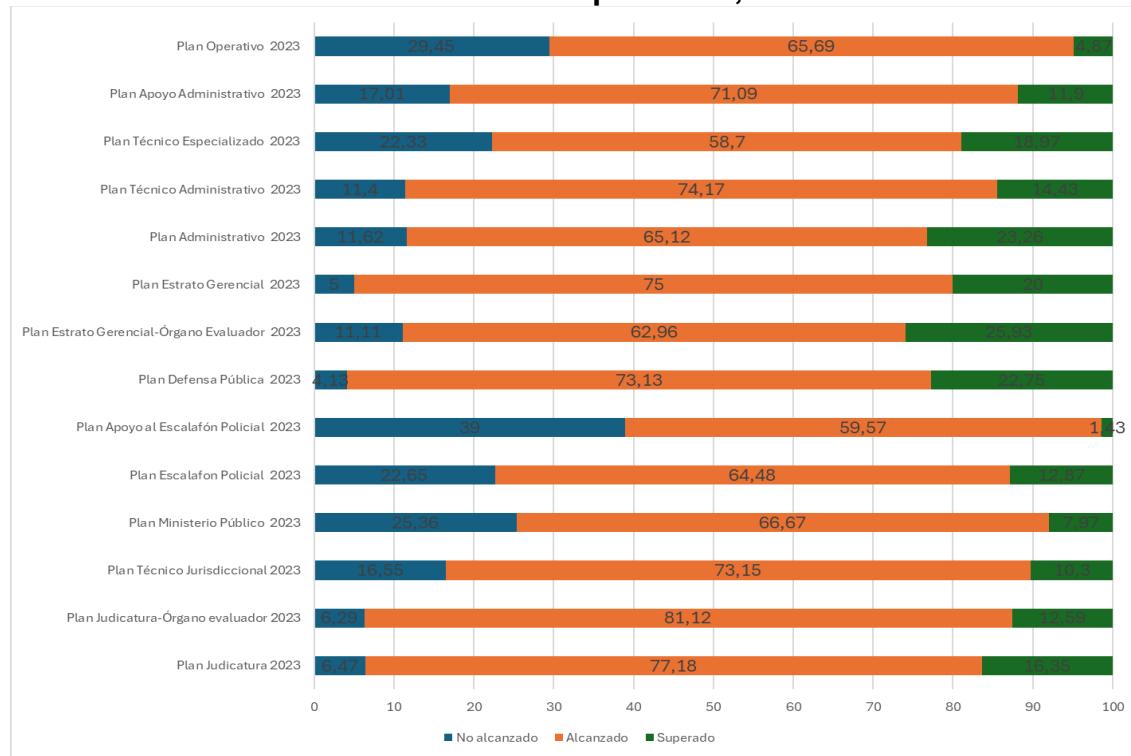
En la representación del **Gráfico N° 7 Clasificación porcentual del factor Rendimiento por tipo de planes, según nivel de cumplimiento, Período 2023**, donde las personas establecidas en el Plan del Estrato Gerencial con órgano, un 25,9%, superaron las metas acordadas, seguido de las personas ubicadas en el Plan de Administrativo, y en el Plan de la Defensa Pública con más del 20% de las metas. Por otra parte, respecto a la clasificación de metas alcanzadas, se obtuvo que las personas destacadas en el Plan Judicatura con órgano alcanzaron más de un 80%, seguida por el Plan Judicatura sin órgano, con un 77% y el Plan Estrato Gerencial, con un 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 Apoyo al Escalafón Policial con un 39%, Plan Operativo con un 29,45%, Plan Ministerio Público con un 25%, 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 un análisis de la definición de algunas de las metas para determinar oportunidades de mejora, por medio de reuniones realizadas con jefaturas de oficinas del Organismo, práctica que se tendrá que retomar para el período 2024, con las personas ubicadas en los otros dos planes.

También es notable que el mayor porcentaje de metas evaluadas, se encuentran en el nivel de alcanzado y en menor proporción en los otros niveles, que se reitera lo indicado sobre el nivel “no alcanzado”, que no significa que tengan un nivel de cumplimiento insuficiente, si no que no llegaron al valor máximo esperado.

**Gráfico N°7: Clasificación porcentual del factor Rendimiento por tipo de planes, según nivel de cumplimiento, Período 2023**

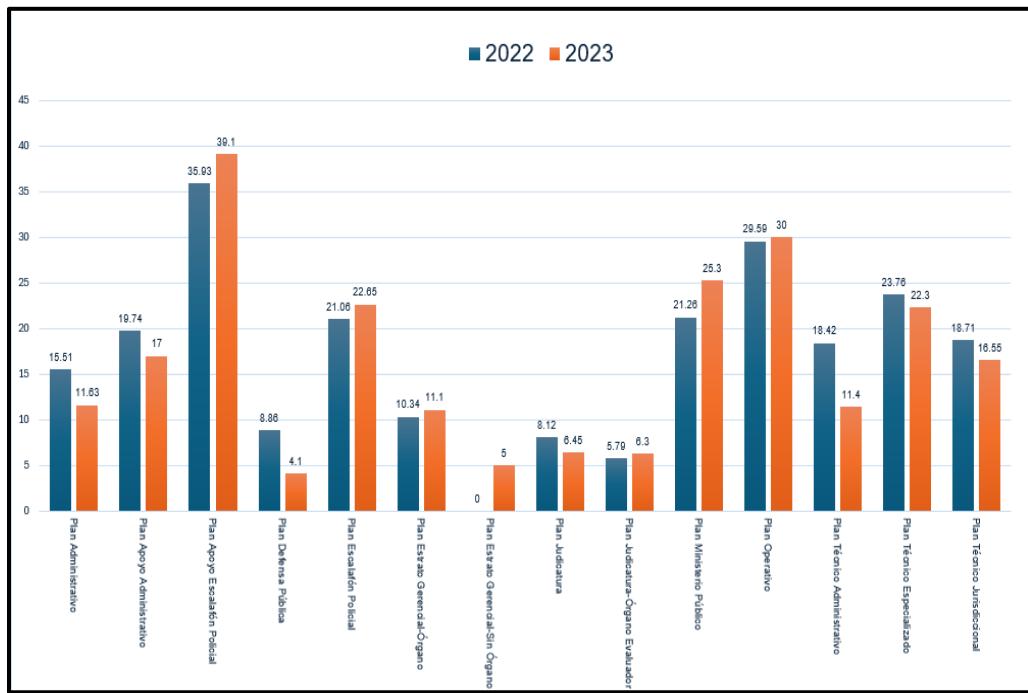


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

Ahora bien, haciendo un análisis del factor rendimiento de los resultados de los períodos 2022 y 2023, específicamente del nivel no alcanzado, lo cual se muestra en el **Gráfico N° 8: Comparación por tipo de planes en el nivel de no alcanzado del factor rendimiento, Períodos 2022-2023**, se determinó que para el 2023, los planes de evaluación que presentaron una disminución en la calificación de no alcanzado se encuentran: Plan Administrativo, Plan Apoyo Administrativo, Plan Defensa Pública, Plan Juzgatura, Plan técnico Administrativo, Plan Técnico Especializado y el Plan Técnico Jurisdiccional. Al contrario, los que experimentaron un crecimiento en esta variable son: Plan de Apoyo Escalafón Policial,

Plan Escalafón Policial, Plan Estrato Gerencial-Órgano, Plan Estrato Gerencial sin Órgano, Plan Judicatura-Órgano Evaluador, Plan Ministerio Público y Plan Operativo.

#### Gráfico N° 8: Comparación por tipo de planes en el nivel de no alcanzado del factor rendimiento, Períodos 2022-2023



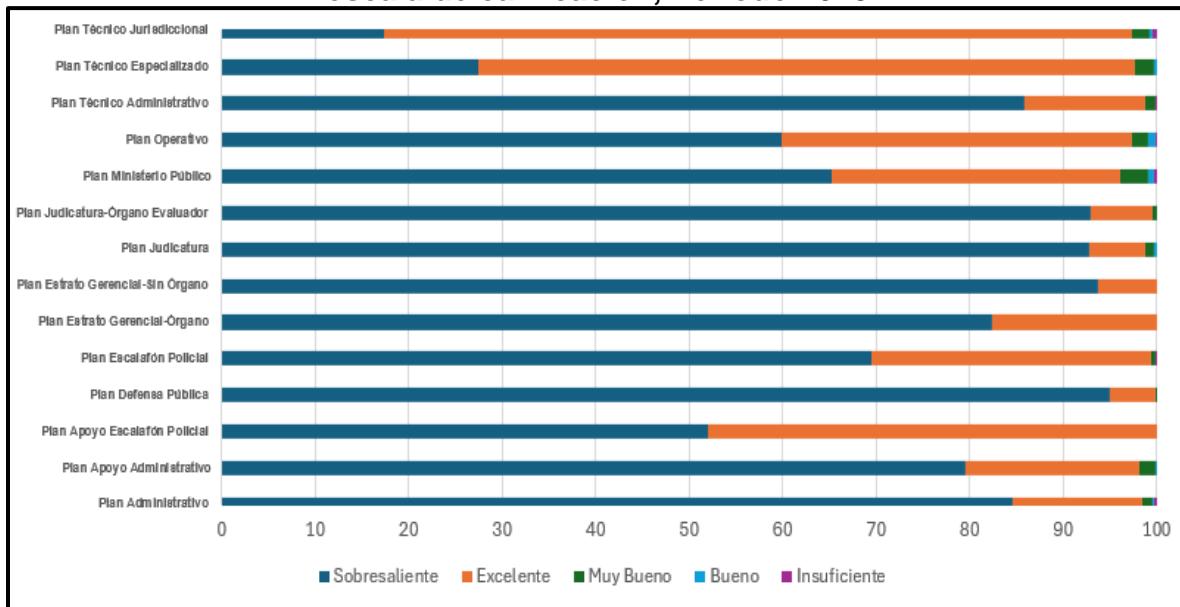
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

Continuando con el análisis de los resultados y considerando las variables de la escala de calificación para el factor rendimiento, que se representa en el **Gráfico N°9 Clasificación del factor Rendimiento por tipo de planes, según escala de calificación, Período 2023**, para este ejercicio, se consideran 14 planes de evaluación de los cuales el 71.42% de ellos tienen más de un 50% de las evaluaciones como sobresalientes. Es importante indicar que el plan de evaluación con un porcentaje mayor de evaluaciones calificadas en **Sobresaliente** es el Plan Defensa Pública con un 94.94% de las evaluaciones realizadas. Seguidamente, se encuentra el Plan Estrato Gerencial-Sin Órgano Evaluador con un 93.75%, posteriormente, se tiene el Plan Judicatura con un 92.83%. Los dos planes con menor porcentaje de evaluaciones calificadas en sobresaliente sería el Plan Técnico Especializado con un 27.51% y el Plan Técnico Jurisdiccional con un 17.42%.

En la calificación **Excelente** tenemos que los planes de evaluación que obtuvieron menor porcentaje en la calificación sobresaliente; tienen mayor porcentaje en este nivel de calificación, los planes serían el Plan Técnico Jurisdiccional que obtuvo un 79.88% y el Plan Técnico Especializado con un 70.11%.

En las calificaciones de **Muy bueno, Bueno e Insuficiente**, el mayor porcentaje alcanzado fue de un 3.03% y el menor 0.12%.

**Gráfico N° 9: Distribución porcentual del Factor Rendimiento por tipo de planes y escala de calificación, Período 2023**



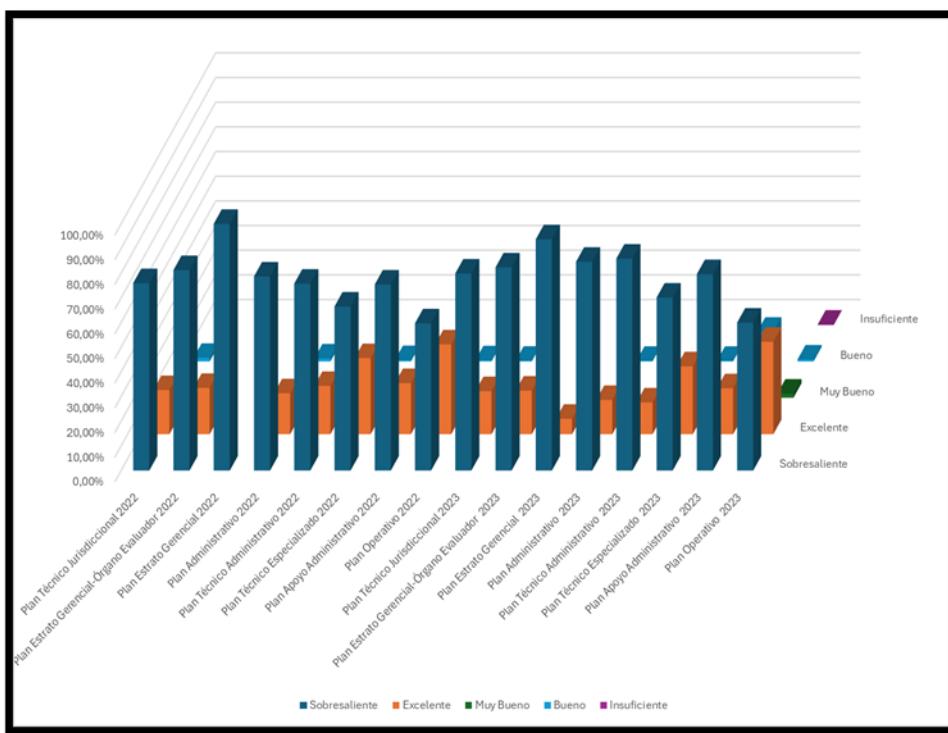
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

De los 14 planes mostrados en el gráfico anterior, se tiene que tres planes, fueron calificados únicamente en el nivel de sobresaliente y excelente, que serían: Plan Apoyo Escalafón Policial, Plan Estrato Gerencial-Órgano y Plan Estrato Gerencial-Sin Órgano. Se tiene que dos planes de evaluación fueron evaluados con tres niveles de calificación; estos planes serían Plan Defensa Pública y Plan Juzicatura-Órgano Evaluador, siendo que los niveles en que fueron evaluados son sobresaliente, excelente y muy bueno. Así mismo, tenemos que los planes: Plan Administrativo, Plan Ministerio Público, Plan Operativo y Plan Técnico Jurisdiccional, incluyeron entre sus evaluaciones los cinco niveles, lo que quiere decir que tienen evaluaciones en sobresaliente, Excelente, Muy bueno, Bueno e Insuficiente. Los planes de Plan Apoyo Administrativo, Plan Juzicatura y Plan Especializado fueron evaluados con cuatro niveles, a saber: Sobresaliente, Excelente, Muy bueno y bueno. En cuanto al Plan Escalafón Policial y Plan Técnico Administrativo, también fueron evaluados con cuatro niveles, pero para ellos serían los siguientes: Sobresaliente, Excelente, Muy bueno e Insuficiente.

Dentro del Poder Judicial se tienen esencialmente tres ámbitos; el Ámbito Jurisdiccional, el Ámbito Administrativo y el Ámbito Auxiliar de Justicia, sin embargo, para la aplicación de la evaluación del desempeño, se establecen planes de evaluación según lo indicado párrafos anteriores, por grupo ocupacional, donde algunos de ellos las personas destacadas están presentes en todos los ámbitos, por lo que se realizará una comparación de los resultados obtenidos en los períodos 2022 y 2023, y se excluyen los resultados del ámbito jurisdiccional y las personas destacadas en los ámbitos auxiliares de justicia: Fiscalía General, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial, por lo que, en el **Gráfico N° 10: Comparación**

**porcentual de resultados del Factor Rendimiento por tipo de planes presentes en los diferentes ámbitos del Poder Judicial y escala de calificación, Períodos 2022-2023,** se observa que, durante estos dos años, el comportamiento ha sido similar para estos planes de evaluación, donde la mayor cantidad de personas fueron evaluadas en la calificación de Sobresaliente y seguidamente la de Excelente, sin embargo, se puede destacar que en los planes de naturaleza operativa, apoyo técnico y técnico jurisdiccional, se reduce el porcentaje de personas calificadas en el nivel de sobresaliente, que no superan el 70% de las personas.

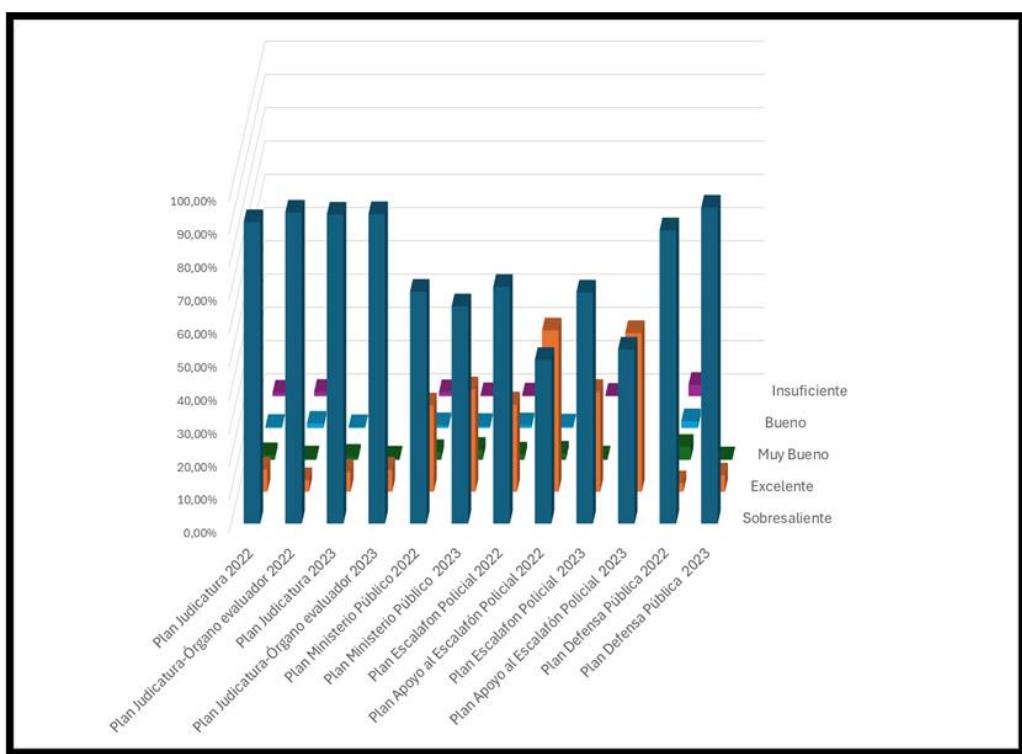
**Gráfico N° 10: Comparación porcentual de resultados del Factor Rendimiento por tipo de planes presentes en los diferentes ámbitos del Poder Judicial y escala de calificación, Períodos 2022-2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024, en este gráfico se excluyen los resultados del ámbito jurisdiccional y las personas destacadas en los ámbitos auxiliares de justicia: Fiscalía General, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial

Ahora bien, en el **Gráfico N° 11: Comparación porcentual de resultados del Factor Rendimiento por tipo de planes del ámbito jurisdiccional y los auxiliares de justicia del Poder Judicial y escala de calificación, Períodos 2022-2023,** se observa el comportamiento de las evaluaciones para este grupo de planes de evaluación, donde, con excepción del Plan Apoyo Escalafón Policial que, en ambos años, el porcentaje de personas evaluadas en la calificación de Excelente y Sobresaliente es similar, a diferencia de los otros que la calificación se agrupa en su mayoría en el nivel de sobresaliente.

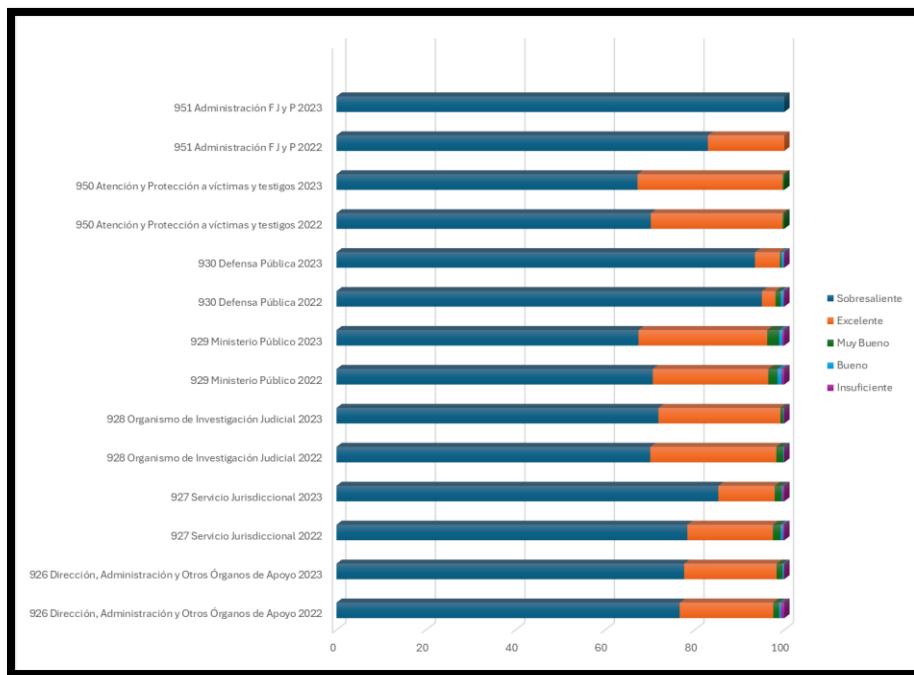
**Gráfico N° 11: Comparación porcentual de resultados del Factor Rendimiento por tipo de planes del ámbito jurisdiccional y los auxiliares de justicia del Poder Judicial y escala de calificación, Períodos 2022-2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

Otra variable de análisis para valorar los resultados obtenidos del personal judicial, se tiene con respecto a la calificación del personal por medio de los diferentes programas presupuestarios, que los agrupa indistintamente del grupo ocupacional, por lo que en el **Gráfico N° 12: Comparación de resultados porcentuales del Factor Rendimiento por Programa Presupuestario del Poder Judicial y escala de calificación, Períodos 2022-2023**, tal y como lo hemos analizado en los gráficos anteriores, las evaluaciones realizadas en el 2022 y 2023, mantienen el mismo comportamiento, donde las evaluaciones mayoritariamente están ubicadas en la calificación de Sobresaliente y Excelente, se destaca que para este año 2023 la totalidad de evaluaciones realizadas en el programa presupuestario “Administración Fondo de Jubilaciones y Pensiones” está en la calificación de sobresaliente, por otra parte, en la mayoría de los programas más del 70% se ha calificado en el nivel de sobresaliente, con excepción del Programa de Defensa Pública, que más del 98% del personal ha sido calificado en el nivel de sobresaliente en el factor de rendimiento o cuantitativo.

**Gráfico N° 12: Comparación de resultados porcentuales del Factor Rendimiento por Programa Presupuestario del Poder Judicial, según escala de calificación, Períodos 2022-2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

## 2.2.2 Factor Cualitativo-Competencial

Para el factor cualitativo o competencial, desde el período 2022, se tomó la decisión de valorar una competencia genérica, siendo esta la competencia de Servicio de Calidad y para el 2023, se consideró que se le debía dar continuidad a la valoración de esta competencia, con la finalidad de reforzar, nuestra vocación al servicio para las personas usuarias externas e 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.

La conceptualización de la competencia, Servicio de Calidad, se tiene la siguiente definición y conductas observables:

### Competencias para todos los puestos del PJ (Se utilizan para la evaluación de la persona colaboradora y Autoevaluación)

Competencia	Definición	Justificación	#	Conductas observables
<b>Servicio de calidad:</b>	Tener la actitud y aptitud de comprender las necesidades de otros, para brindar un servicio oportuno y de calidad	Considerando que se empleará para efectos de evaluar el desempeño de las personas servidoras judiciales y que todas desde los distintos puestos trabajan por un servicio, y	1	En los espacios donde se brinda atención de la persona usuaria (interna o externa), la persona hace uso del lenguaje acorde

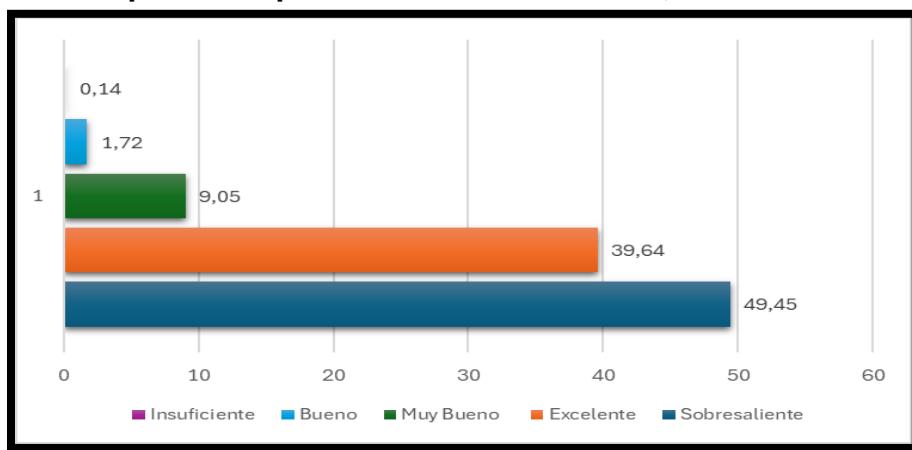
	a personas usuarias internas y externas, dando respuesta ágil, eficaz, cordial, assertiva, con conocimiento y transparencia en la gestión.	reside nuestro aporte individual, también en la construcción de esta competencia se encuentran implícitas las competencias de iniciativa, aprendizaje constante y, justicia pronta y cumplida, en cuanto al cumplimiento de los plazos y deberes.		con las políticas institucionales y muestra respeto y empatía.
2				En el desarrollo de sus funciones, se evidencia conocimiento de los procedimientos, instrucciones o circulares que sean concernientes a su puesto.
3				La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores.
4				Durante el periodo evaluado, la persona cumplió las metas acordadas dentro de los parámetros dispuestos, o bien, advirtió de manera oportuna riesgos operativos que afectaran su cumplimiento.

Por otra parte, la definición y conductas de la competencia Servicio de Calidad para las personas que ocuparon cargos en el Estrato Gerencial, fue definida con conductas observables distintas, según se detalla a continuación:

Competencia	Definición	Justificación	#	Conductas observables
Servicio de calidad:	Tener la actitud y aptitud de comprender las necesidades de otros, para brindar un servicio oportuno y de calidad a personas usuarias internas y externas, dando respuesta ágil, eficaz, cordial, assertiva, con conocimiento y transparencia en la gestión.	Considerando que se empleará para efectos de evaluar el desempeño de las personas servidoras judiciales y que todas desde los distintos puestos trabajan por un servicio, y reside nuestro aporte individual, también en la construcción de esta competencia se encuentran implícitas las competencias de iniciativa, aprendizaje constante y, justicia pronta y cumplida, en cuanto al cumplimiento de los plazos y deberes.	1 2 3 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Producto de recomendaciones de los órganos superiores o de control, la persona directiva, ha demostrado apertura y concreta las oportunidades de mejora.</li> <li>En los informes que remite ante las instancias superiores, respalda sus decisiones con un análisis de costo-beneficio, o bien, que responde a las prioridades y objetivos de la Dirección u oficina bajo su cargo.</li> <li>Ante situaciones de riesgo operativo, pone en conocimiento de los órganos superiores, las dificultades o alternativas de solución sobre cumplimiento de los resultados esperados de la Dirección o área bajo su cargo.</li> <li>La persona responsable de la Dirección implementa acciones para garantizar la eficacia y eficiencia en los resultados de su área de trabajo, sin que medien instrucciones superiores.</li> </ul>

En el **Gráfico N° 13: Distribución porcentual de los resultados generales del Factor Competencial por escala de calificación, Período 2023**, se denotó un comportamiento similar al otro factor evaluado, donde la mayoría de la población es calificada en los niveles superiores de sobresaliente y excelente, donde un 49,05% en el nivel de sobresaliente, seguido de un 39,64% en el nivel de excelente, un 9% en el nivel de muy bueno, un 1% del nivel bueno y menos de 1% para el insuficiente. En este sentido, 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 u órgano que le evaluó, valoración que se identificará en el apartado de acciones de mejora.

**Gráfico N° 13: Distribución porcentual de los resultados generales del Factor Competencial por escala de calificación, Período 2023**



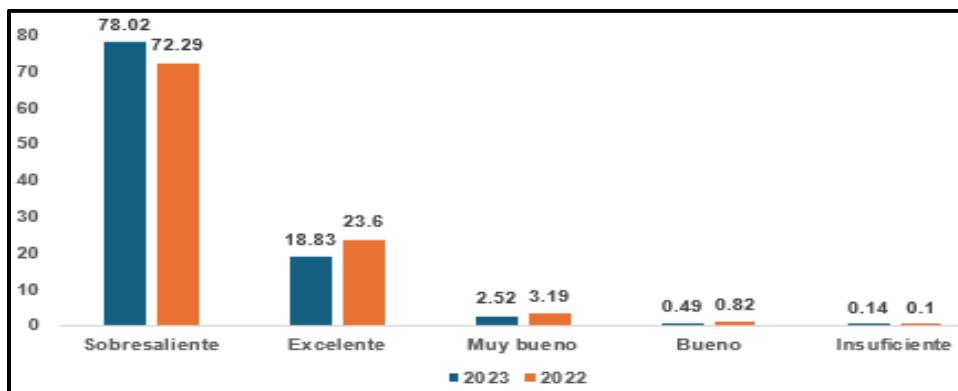
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

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 2022 y 2023. Debe indicarse que la fuente de consulta reside en el mismo Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 22 de setiembre de 2024.

#### 2.2.2.1 Plan Judicatura

Del Plan Judicatura, se tiene que la evaluación realizada a la competencia Servicio de Calidad, mantuvo el comportamiento del período anterior, donde los niveles de calificación más utilizados son los de Sobresaliente y Excelente, tal y como se observa en el **Gráfico N° 14: Plan Judicatura, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**.

**Gráfico N° 14: Plan Judicatura, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad. Períodos 2022-2023**

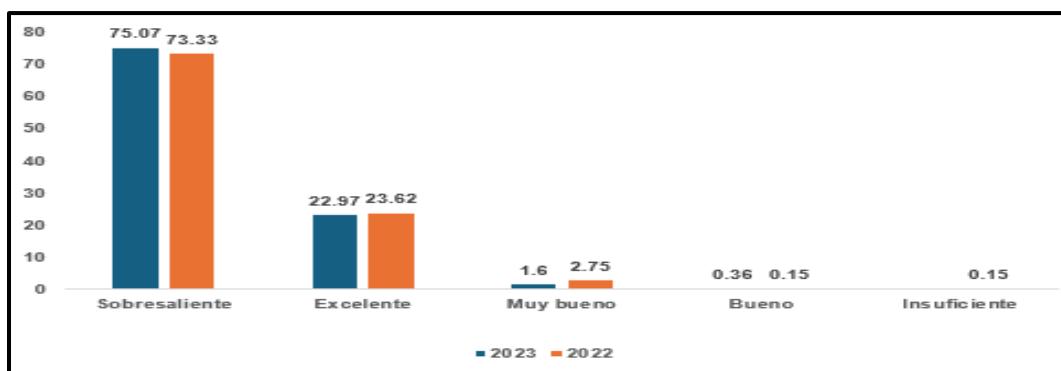


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

## 2.2.2.2 Plan Judicatura Órgano Evaluador

Para el Plan Judicatura-Órgano Evaluador, la calificación de la competencia Servicio de Calidad, mantuvo un comportamiento similar que el período 2022, siendo que la mayor cantidad de personas fueron evaluadas en la calificación de Sobresaliente, en segundo lugar, las personas fueron calificadas con Excelente. Es importante hacer notar que para el período 2023 no se calificaron personas en el nivel de insuficiente, lo que se puede observar en el **Gráfico N° 15: Plan Judicatura con Órgano Evaluador, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**.

**Gráfico N° 15: Plan Judicatura con Órgano Evaluador, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**

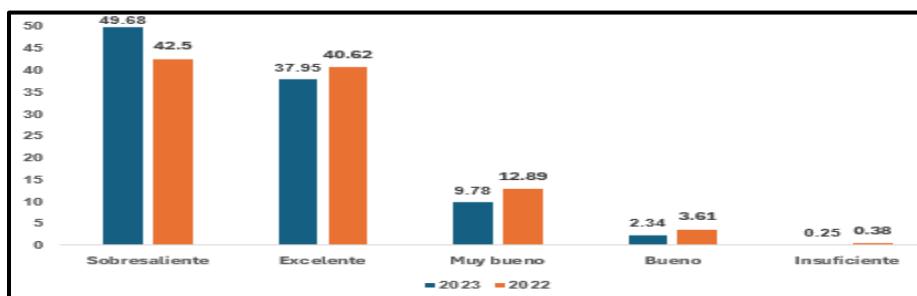


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

## 2.2.2.3 Plan Técnico Jurisdiccional

En el **Gráfico N° 16: Plan Técnico Jurisdiccional, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, la comparación entre ambos se tiene que, en la calificación Sobresaliente en el 2023, se evaluaron más personas con respecto al 2022, lo que hace que para las escalas de calificaciones el porcentaje de personas evaluadas fuese menor.

**Gráfico N° 16: Plan Técnico Jurisdiccional, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**

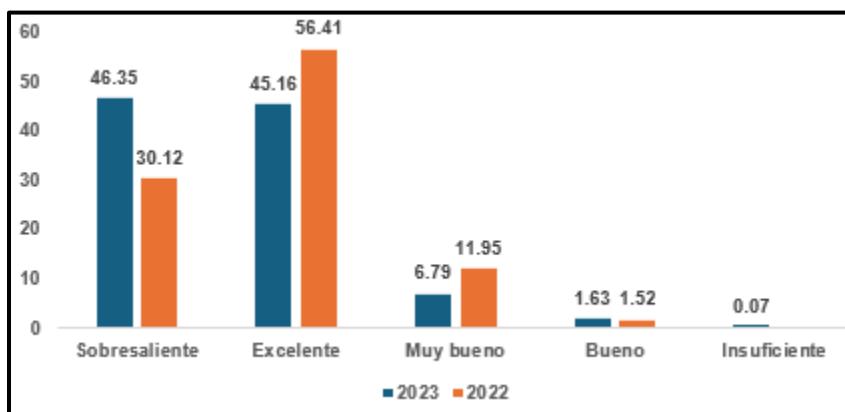


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

#### 2.2.2.4 Plan Ministerio Público

En cuanto, a las personas que se desempeñan en los cargos del Ministerio Público, fueron evaluadas mayormente con la calificación de Sobresaliente y Excelente como en el año anterior, sin embargo, según se muestra en **el Gráfico N° 17: Plan Ministerio Público, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, durante el período 2023, se mostró una variación considerable entre la evaluación del 2022 y 2023, por cuanto las personas evaluadas fueron mayormente calificadas con sobresaliente, y las otras calificaciones disminuyeron en la cantidad de personas evaluadas en esas calificaciones.

**Gráfico N° 17: Plan Ministerio Público, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**

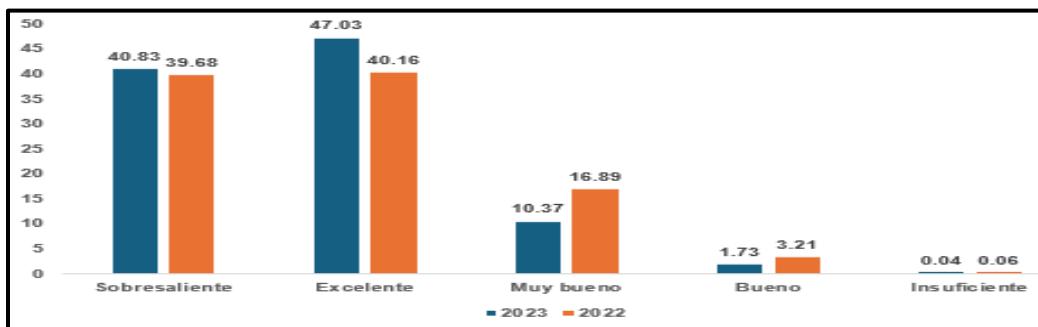


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

#### 2.2.2.5 Plan Escalafón Policial

En cuanto, a las personas que se desempeñan en los cargos del plan Escalafón Policial, las calificaciones se muestran en el **Gráfico N° 18: Plan Escalafón Policial, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, fueron evaluadas mayormente con la calificación de Excelente, situación que es similar que la del 2022, solamente que el incremento para el período 2023 fue de más de un 6% en esa calificación. En cuanto al nivel de Sobresaliente, este se incrementó en un 1,15% más que el período pasado. Las otras calificaciones presentan una disminución en la cantidad de personas evaluadas en ellas, siendo que donde se presentó una mayor disminución es la calificación de Muy Bueno.

**Gráfico N° 18: Plan Escalafón Policial, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**

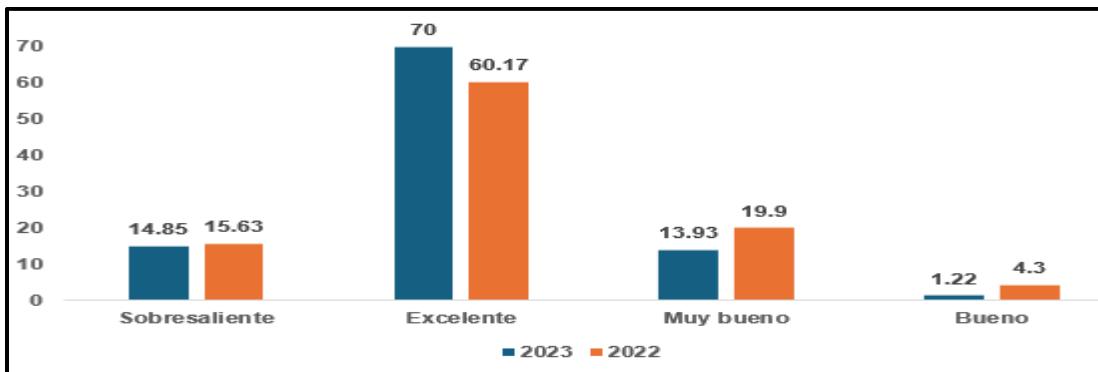


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

#### 2.2.2.6 Plan Apoyo Escalafón Policial

Para el plan Apoyo Escalafón Policial, las calificaciones se visualizan en el **Gráfico N° 19: Plan Apoyo Escalafón Policial, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, las personas evaluadas en este plan de evaluación, mantuvo el mismo comportamiento, pero la calificación excelente tuvo un incremento de más de un 9% con respecto al período 2022. Es importante resaltar que, para ambos períodos, no hubo personas evaluadas en el nivel de insuficiente.

**Gráfico N° 19: Plan Apoyo Escalafón Policial, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**



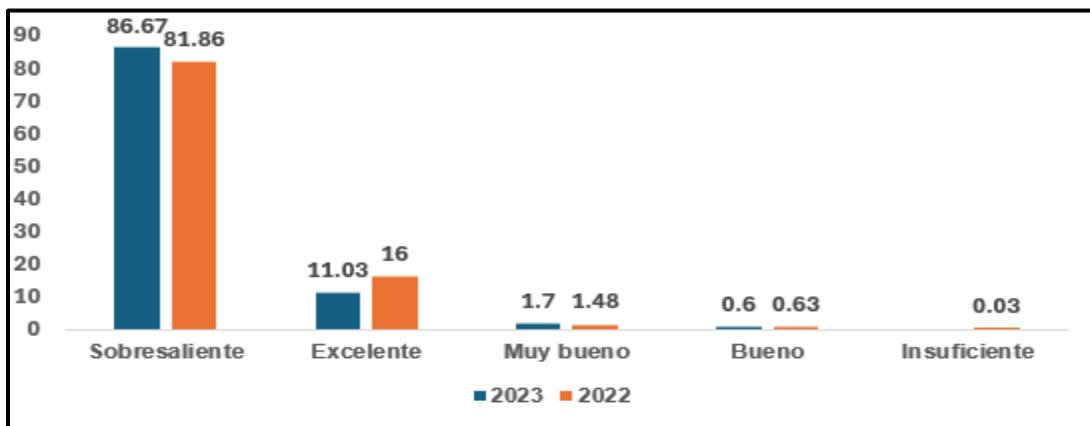
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

#### 2.2.2.7 Plan Defensa Pública

Para el plan Defensa Pública, las calificaciones de las personas se observan en el Gráfico N° 20: **Plan Defensa Pública, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, como se ha presentado en los otros planes, las personas evaluadas se ubican principalmente en las calificaciones de Excelente y Sobresaliente, en el 2023 se incrementó la cantidad de personas evaluadas en Sobresaliente

y disminuyó la de Excelente, no se realizaron calificaciones en el nivel insuficiente, pero para el 2022 hubo una persona evaluada en ese nivel.

**Gráfico N° 20: Plan Defensa Pública, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**

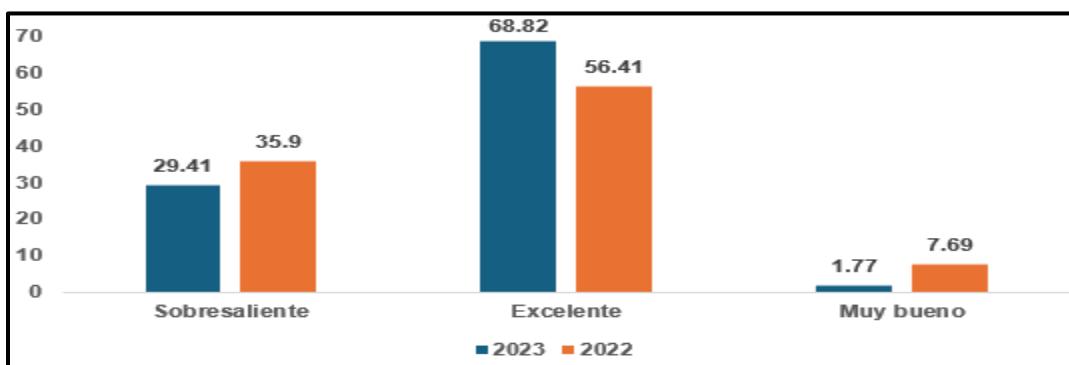


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

#### 2.2.2.8 Plan Estrato Gerencial con órgano evaluador

En el **Gráfico N° 21: Plan Estrato Gerencial con Órgano Evaluador, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, se muestra las calificaciones obtenidas, para ambos periodos, el nivel de calificación con más evaluaciones es el de Excelente, seguido del sobresaliente. Para el 2023 la cantidad de evaluaciones realizadas en el nivel de excelente se incrementó en un 12,41%, teniendo como efecto la disminución en el criterio de Sobresaliente y de Muy Bueno y tampoco hubo calificación de bueno e insuficiente.

**Gráfico N° 21: Plan Estrato Gerencial con Órgano Evaluador, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**

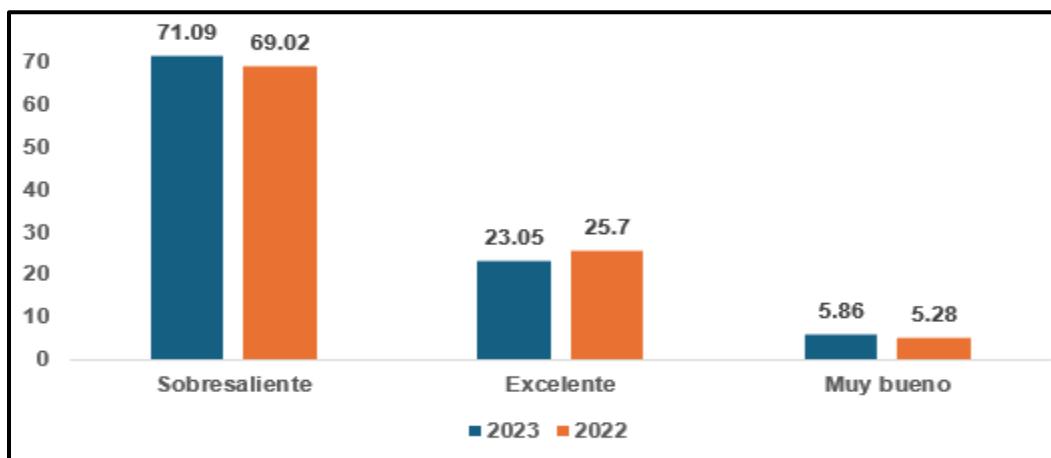


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

## 2.2.2.9 Plan Estrato Gerencial sin órgano evaluador

En el **Gráfico N° 22: Plan Estrato Gerencial sin Órgano Evaluador, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, se muestra una comparación de las calificaciones obtenidas en ambos períodos, para este plan de evaluación se concentró en solo tres niveles de evaluación, siendo estos: Sobresaliente, Excelente y Muy Bueno. El comportamiento de evaluación fue muy similar tanto para el 2022 y el 2023, siendo que su diferencia consistió en el aumento para el 2023 en el Sobresaliente y en igual porcentaje su disminución en el nivel de Excelente.

**Gráfico N° 22: Plan Estrato Gerencial sin Órgano Evaluador, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**

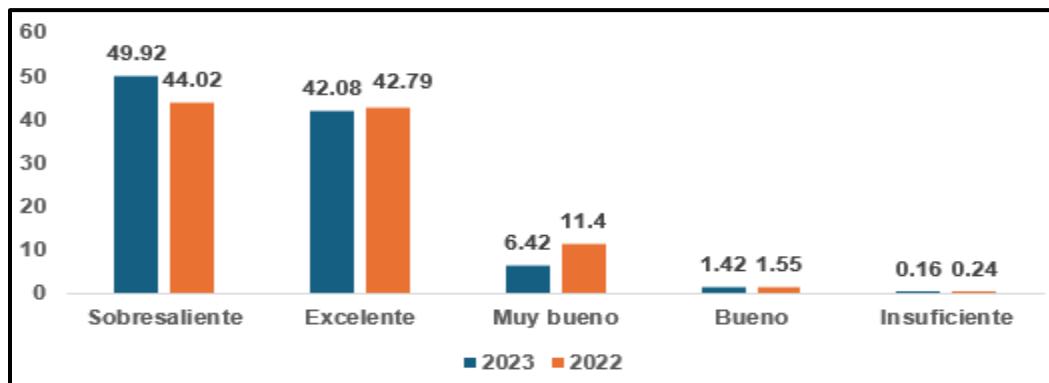


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

## 2.2.2.10 Plan Administrativo

Para el Plan Administrativo, en el **Gráfico N° 23: Plan Administrativo, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, para este caso la calificación Sobresaliente y Excelente tienen una cantidad de personas evaluadas muy similar, en el 2023, las personas evaluadas en Muy Bueno disminuyeron, prácticamente el porcentaje disminuido, fue el que se incrementó en el nivel Sobresaliente, lo que se presume fue personas que tuvieron una mejora en su desempeño competencial.

**Gráfico N° 23: Plan Administrativo, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**

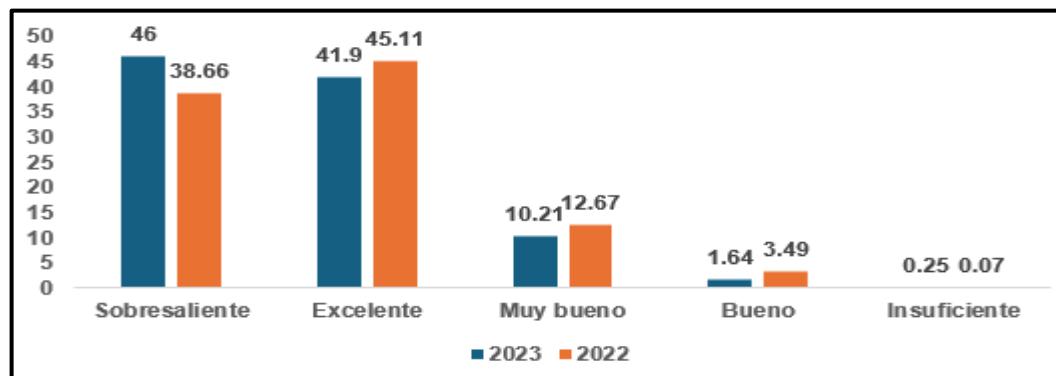


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

#### 2.2.2.11 Plan Técnico Administrativo

El Plan Técnico Administrativo durante el 2022 y 2023, representado en el **Gráfico N° 24: Plan Técnico Administrativo, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, para este plan de evaluación se tiene que, en ambos períodos, los niveles con mayor calificación son: Sobresaliente, Excelente y Muy Bueno. Para el 2022 el nivel con mayor calificación fue el nivel Excelente y para el 2023 fue el nivel Sobresaliente.

**Gráfico N° 24: Plan Técnico Administrativo, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**



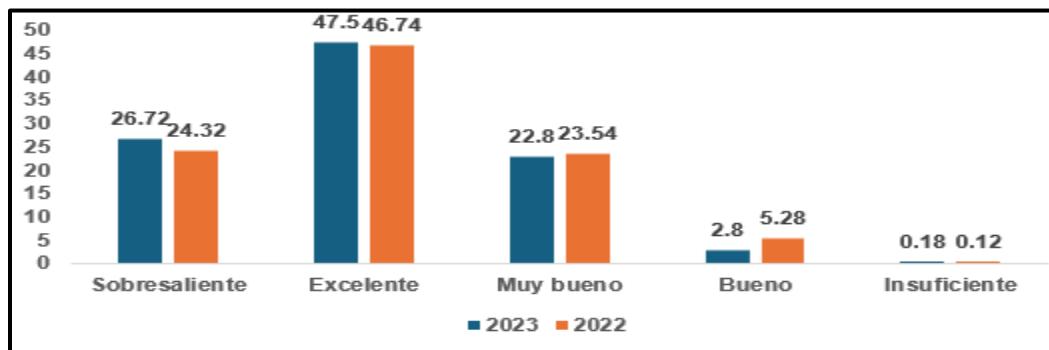
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

#### 2.2.2.12 Plan Técnico Especializado

En el **Gráfico N° 25: Plan Técnico Especializado, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, se muestra una comparación de las calificaciones obtenidas por las personas evaluadas para ambos los

niveles de calificación con mayor número de evaluaciones son por su orden de cantidad evaluada: Excelente, Sobresaliente y Muy Bueno.

**Gráfico N° 25 Plan Técnico Especializado, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

#### 2.2.2.13 Plan Apoyo Administrativo

En el **Gráfico N° 26: Plan Apoyo Administrativo, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023** las personas evaluadas en los niveles de calificación de Excelente, Sobresaliente y Muy bueno, pero 2023 se incrementó las evaluaciones realizadas en el nivel de Sobresaliente.

**Gráfico N° 26: Plan Apoyo Administrativo, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**

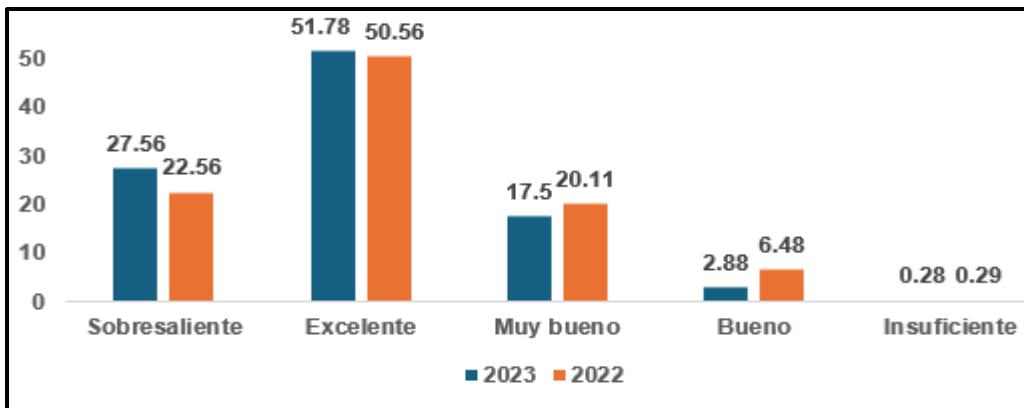


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

#### 2.2.2.14 Plan Operativo

Para el Plan Operativo, se muestra en el **Gráfico N° 27: Plan Operativo, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**, es muy similar, siendo que los niveles de evaluación con mayores evaluaciones es el Excelente y luego el Sobresaliente, para el 2023 las evaluaciones en los niveles de calificación de Sobresaliente y Excelente aumentaron con respecto al 2022.

**Gráfico N° 27: Plan Operativo, distribución porcentual de la evaluación competencia Servicio de Calidad, Períodos 2022-2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

De manera resumida, los resultados representados de manera comparativa del factor cualitativo o competencial de los períodos 2022 y 2023, se tiene que la población judicial fueron evaluadas en el factor competencial, en los niveles de calificación Sobresaliente y Excelente, seguidamente de Muy bueno, además resulta de interés indicar que las personas destacadas en los Planes de Apoyo al Escalafón Policial y Plan de Defensa Pública, ninguna persona fue calificada en este factor como insuficiente, igual pasó con las personas que laboran en los planes de Estrato Gerencial con y sin órgano, que tampoco fueron calificadas en los niveles de bueno ni de insuficiente.

### **2.3 Resultados Evaluación de la persona evaluadora**

Para el periodo 2023, se realizó por primera vez la implementación de los nuevos componentes de evaluación el factor competencial, que correspondieron a la Autoevaluación” y “evaluación de la Persona Evaluadora”.

De conformidad con el artículo 15 del Reglamento, las personas servidoras judiciales deberán aplicar una autoevaluación en el desempeño de las competencias que establezca la Dirección de Gestión Humana, en cada período de evaluación, mismo que se considerará únicamente dentro de la evaluación de cierre o resultado final.

Relativo a la “evaluación de la Persona Evaluadora”, consistió en que la persona evaluada, en cada período de evaluación, podría evaluar a la persona que le supervisó y según la estructura orgánica de la oficina o despacho judicial, mismo que se consideraría únicamente dentro de la evaluación de cierre o resultado final, el cual se conformó de la ponderación de las evaluaciones registradas por el personal a cargo, mismo que se incorporará dentro de la evaluación de cierre y resultado final.

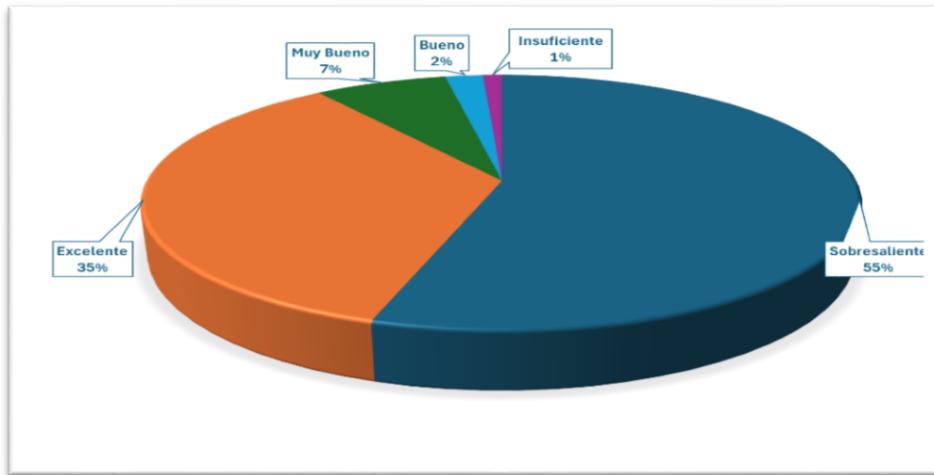
La competencia que fue evaluada es la denominada Gestión de Personas, con la siguiente descripción de la competencia y conductas asociadas:

Competencia	Definición	Justificación #	Conductas observables
Gestión de Personas	Capacidad para integrar, desarrollar, consolidar y conducir con éxito un equipo de trabajo, y alentar a sus integrantes a actuar con responsabilidad. Implica la capacidad para coordinar y distribuir adecuadamente las tareas en el equipo, en función de las competencias y conocimientos de cada integrante, estipular plazos de cumplimiento y dirigir las acciones del grupo hacia una meta u objetivo determinado.	1	Considerando que se empleará para efectos de evaluar el desempeño de las personas responsables de los equipos de trabajo, se integraron los elementos referidos al liderazgo y motivación personal en momentos críticos.
		2	Durante el período evaluado, la persona que le coordina o evalúa, promovió espacios para el diálogo y la comunicación entre los integrantes del equipo de trabajo, en procura la mejora continua en la prestación del servicio.
		3	En la oficina o despacho judicial, quién le coordina o evalúa, controló y brindó seguimiento al trabajo que su persona entregó, y cuando correspondió, le recomendó implementar oportunamente las acciones correctivas necesarias para alcanzar los objetivos y metas asignados.
		4	En momentos de sobrecarga laboral, la persona que le evalúa o coordina, le determinó prioridades o planes de acción, para la consecución de los objetivos o metas

Considerando lo indicado en los resultados generales del primer apartado, donde se determinó que 1.572 personas tuvieron la responsabilidad de evaluar a sus equipos de trabajo, solamente fueron objeto de este nuevo componente 1.220, sea que un 78% de la población con ese rol fue evaluado por sus equipos de trabajo y un 22% no recibió ninguna retroalimentación del personal

Producto del análisis de la información, las personas evaluadas, calificaron las competencia Gestión de Personas, según los niveles establecidos en el Reglamento, de la siguiente manera: el 55% nivel de calificación sobresaliente y un 35% con una calificación de excelente, un 7% fueron valorados como muy bueno, un 2% como bueno y un 1% como insuficiente, que se representa en el siguiente **Gráfico N° 28, Distribución porcentual del nivel de calificación del componente Evaluación de la persona evaluadora**, sea un comportamiento similar a la evaluación en general del personal judicial.

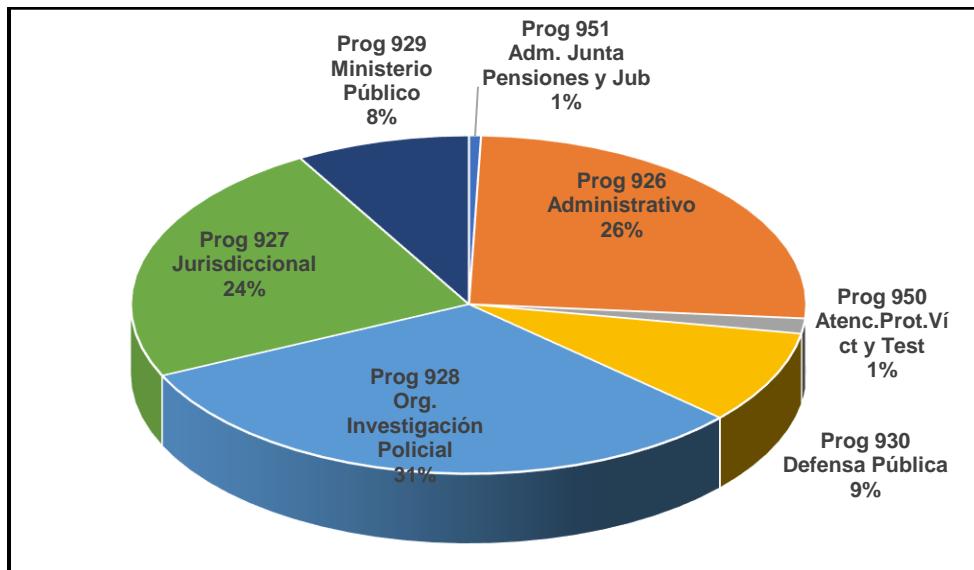
**Gráfico N° 28, Distribución porcentual del nivel de calificación del componente Evaluación de la persona evaluadora, Período 2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

En cuanto, a la cantidad de personas que aplicaron este nuevo componente, se determinó que fueron 8.199 personas servidoras judiciales, sin embargo, debe considerarse que las personas que tuvieron un resultado final de evaluación fue de 13.410, en este sentido, solamente un 60% aproximadamente de la población evaluada participó en la aplicación de este componente. Ahora bien, en **el Gráfico N° 29, Distribución porcentual de la cantidad de personas que aplicaron la evaluación a la persona evaluadora, según programa presupuestario, Período 2023**, variable que se incluye para determinar las personas servidoras por ámbito, independientemente de la clase de puesto y grupo ocupacional, se aprecia, que las personas destacadas en los programas: 928 Organismo de Investigación Judicial, con un peso del 31%, seguido por personal del ámbito 926 Administrativo, con un 26% y del programa 927 Jurisdiccional, con un 24%, como los más representativos.

**Gráfico N°29, Distribución porcentual de la cantidad de personas que aplicaron la evaluación a la persona evaluadora, según programa presupuestario, Período 2023**

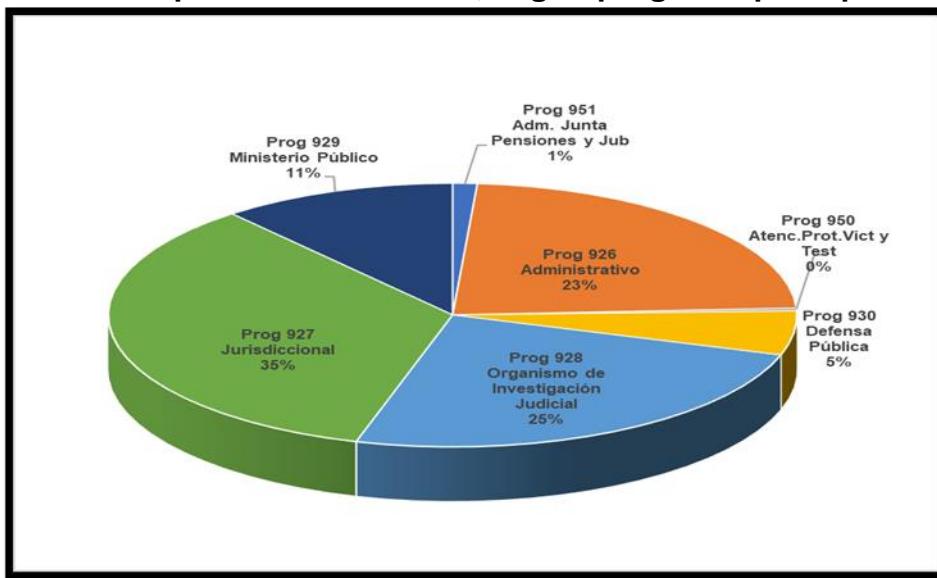


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

### **Personas evaluadoras a las que se les aplicó la evaluación por parte de sus equipos de trabajo**

Ahora bien, analizando la ubicación en los programas presupuestarios de las personas con la responsabilidad o el rol de evaluadoras, a las que se les aplicó este nuevo componente se identificó la siguiente distribución, donde la mayor cantidad de personas evaluadas por sus equipos de trabajo, correspondió al personal ubicado en el programa 927 Jurisdiccional, con 35%, lo sigue el 928 Organismo de Investigación Judicial, con un 25% y el personal destacado en el 926 Administrativo con un 23%, igualmente siendo los más representativos, representado en **el Gráfico N° 30**

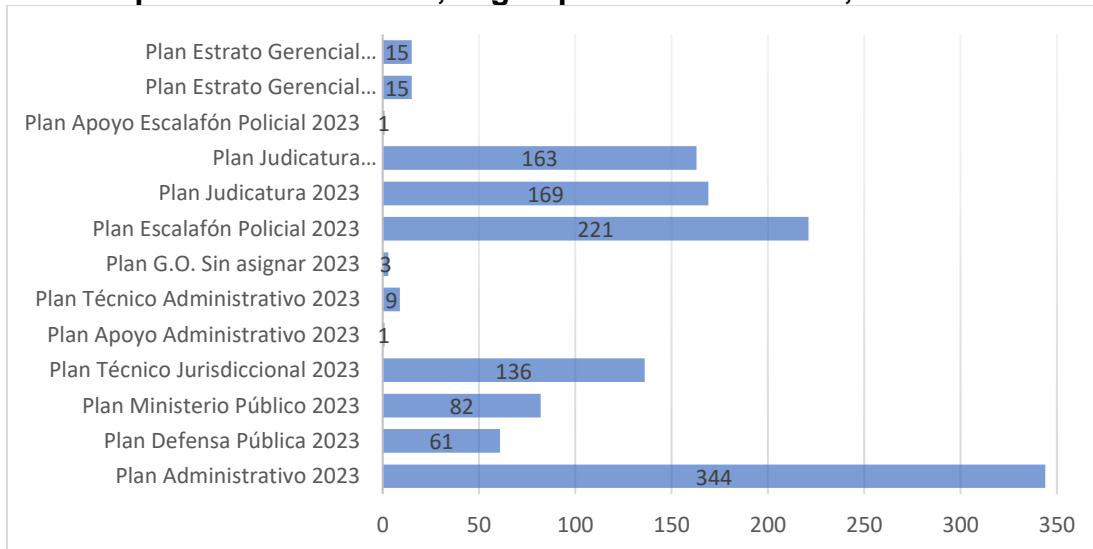
**Gráfico N° 30 Distribución porcentual de la cantidad de personas que le aplicaron la evaluación a la persona evaluadora, según programa presupuestario, Período 2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

En cuanto al **Gráfico N°31, Distribución de la cantidad de personas a las que aplicaron la evaluación de la persona evaluadora, según plan de evaluación, Período 2023**, se observó que el plan donde más personas fueron evaluadas fue en el Plan Administrativo 2023, luego el Plan Escalafón Policial. Debe considerarse que para el período 2023.

**Gráfico N°31, Distribución de la cantidad de personas a las que aplicaron la evaluación de la persona evaluadora, según plan de evaluación, Período 2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

Resulta importante mencionar que los planes Plan Judicatura con Órgano Evaluador, Plan Judicatura sin Órgano Evaluador, Plan Apoyo Escalafón Policial, Plan Escalafón Policial, Plan

Jurisdiccional, Plan Ministerio Público y Plan Defensa Pública, son exclusivos de los programas presupuestarios, los demás planes están compuestos con personal que están presentes en uno o más programas presupuestarios.

### **Análisis de las justificaciones de las evaluaciones realizadas en la evaluación a la persona evaluadora**

Del análisis realizado en las justificaciones para la calificación de las conductas de la competencia, se identificaron como datos generales los siguientes:

1. Algunas personas no realizaron la justificación de la calificación seleccionada, se limitaron a poner un punto.
2. En otras evaluaciones solo refirieron una palabra, con cualquiera de los cinco niveles de calificación, sea Insuficiente, bueno, muy bueno, excelente o sobresaliente. Algunas de estas palabras son:
  - ✓ Cumple
  - ✓ Correcto
  - ✓ Ninguno
  - ✓ Brindado
  - ✓ Nunca
  - ✓ Bien
3. El nivel de calificación no concuerda con la calificación dada a la persona.
4. Indican que la persona evaluadora cumple con la conducta pero lo califican con un nivel de insuficiente, bueno o muy bueno.
5. Como justificación utilizan la misma conducta a evaluar.
6. Justifican de manera vaga y escueta la conducta.

Ahora bien, se realizó selección de algunas justificaciones descritas en el módulo informático, según la conducta y nivel de calificación y se clasificaron en aspectos positivos y aspectos por mejorar, donde se refieren estilos autocráticos, pocas posibilidades de escucha activa, dificultades para espacios de diálogo y negociación, en contraposición con personas que destacaron constante comunicación, supervisión, definición de prioridades, entre otros que describen a continuación:

#### **Primer conducta evaluada**

<b>Conducta</b>	<b>Aspectos Positivos</b>	<b>Aspectos por mejorar</b>
La persona que le coordina o evalúa,	Desde el inicio de cada proyecto y a través de cada	Se indica que la jefatura a la que evalúan hizo la

<b>Conducta</b>	<b>Aspectos Positivos</b>	<b>Aspectos por mejorar</b>
dentro del desarrollo de sus funciones, estableció y comunicó los objetivos, metas, plazos y normas de actuación con que debe ejecutarse y entregarse el trabajo asignado.	<p>una de sus etapas monitorea estos elementos. Se mantiene constante comunicación para el logro satisfactorio de cada uno de estos elementos.</p> <p>Se reciben recomendaciones generales en cómo realizar el trabajo de forma más eficiente y profesional.</p> <p>Se destacó al establecer y comunicar de manera clara los objetivos, metas, plazos y normas de actuación para el equipo. Su enfoque facilitó la ejecución eficiente del trabajo asignado, contribuyendo al logro de los resultados deseados de manera efectiva.</p>	<p>comunicación, pero de manera intimidante y carece de ética y de habilidades de liderazgo</p> <p>La mayoría de las veces la responsabilidad la deja en manos del personal administrativo. Se indica que las metas se definen, pero no existe espacios para la negociación</p> <p>Refieren a que notifican el plan de evaluación pero que, al momento de evaluar, le cambian las reglas y le rebajan puntos por otros factores que no se están evaluando y los cuales están justificados</p>

## Segunda conducta evaluada

<b>Conducta</b>	<b>Aspectos Positivos</b>	<b>Aspectos por mejorar</b>
Durante el período evaluado, la persona que le coordina o evalúa, promovió espacios para el diálogo y la comunicación entre los integrantes del equipo de trabajo, en procura la mejora continua en la prestación del servicio	<p>El jefe siempre está abierto al diálogo con disposición de escuchar, atento a ayudar en lo que él pueda, en procura de mejorar la atención a la persona usuaria, todo con la finalidad de brindar un servicio de calidad.</p> <p>En cada reunión, constantemente nos indica que tenemos que comunicar cómo vamos con el trabajo y si alguien esté más bajo en carga de trabajo que colaboremos a otros compañeros con el fin de mantener a flote el trabajo de</p>	<p>El estilo autocrático de la jefatura impide la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo, afectando directamente la implementación de mejoras en el servicio brindado.</p> <p>La persona, ni siquiera permite externar opinión y no permite hablar. Mientras uno habla o trata de hablar él interrumpe y amenaza si su idea es contraria a la de él.</p>

Conducta	Aspectos Positivos	Aspectos por mejorar
	<p>la oficina. Tambien nos consulta por nuestra salud en general si ve que tenemos algún tipo de baja en nuestro rendimiento para apoyarnos y entender el porqué de la situación que se presente.</p> <p>Siempre se realizan reuniones de forma periódica, incluso cuando hay temas urgentes o de relevancia.</p> <p>Al fomentar un ambiente abierto y receptivo, facilitó el intercambio de ideas, la resolución de conflictos y el fortalecimiento de relaciones interpersonales. Además, su enfoque proactivo hacia la comunicación promovió un sentido de pertenencia y compromiso entre los miembros del equipo, lo que resultó en un aumento de la colaboración, la eficiencia y la calidad en el desempeño laboral.</p> <p>Conoce la forma de motivar, incentivar, corregir y administrar eficientemente al personal a su cargo, atendiendo a cualquier hora, momento o bajo cualquier circunstancia, las necesidades del personal a su cargo</p>	<p>La persona evaluadora carece de habilidades para el diálogo, su comportamiento es irrespetuoso, a la hora de expresarse su vocabulario es soez y el tono de voz es inapropiado. Las críticas que realiza son de carácter destructivo, no acepta sugerencias, por lo que el ambiente laboral es negativo y tóxico, constantemente recurre al acoso laboral. La comunicación no siempre es fluida ni espontánea.</p> <p>Por la carga laboral, no es posible espacios para el diálogo, todo se da por escrito.</p>

### Tercer conducta evaluada

<b>Conducta</b>	<b>Aspectos Positivos</b>	<b>Aspectos por mejorar</b>
En la oficina o despacho judicial, quién le coordina o evalúa, controló y brindó seguimiento al trabajo que su persona entregó, y cuando correspondió, le recomendó implementar oportunamente las acciones correctivas necesarias para alcanzar los objetivos y metas asignados.	<p>Brindó acciones correctivas cuando ha considerado la necesidad de mejora en procura de alcanzar metas.</p> <p>Brindó el seguimiento de nuestro trabajo y nos ayuda en todo lo que no sabemos resolver y corrige oportunamente cualquier error de trámite que se presente, de una forma efectiva.</p> <p>El coordinador siempre a tenido esa postura de hablar abiertamente con el para solucionar cualquier problema y llegar a soluciones para corregir y llegar objetivos asignados.</p>	<p>Nunca se involucró en los casos.</p> <p>Las sesiones y seguimientos fueron pocos y siempre se cancelaban y se volvían a reprogramar.</p> <p>Se hace un mal manejo de recursos y asignaciones.</p> <p>Durante el año no hay retroalimentación ni recomendaciones de mejora por parte de jefatura. En reuniones si se discute cambios a realizar en cuanto a la dinámica de atención y tramitación-</p>

#### Cuarta conducta evaluada

<b>Conducta</b>	<b>Aspectos Positivos</b>	<b>Aspectos por mejorar</b>
En momentos de sobrecarga laboral, la persona que le evalúa o coordina, le determinó prioridades o planes de acción, para la consecución de los objetivos o metas.	<p>A pesar de contar con un límite personal, buscó optimizar el recurso de personal, la sobrecarga laboral es un agravante a nivel institucional.</p> <p>Claro que sí, existe una muy buena comunicación, activa y eficaz en momentos necesarios como lo es la carga laboral, siempre ha procurado que estemos todos en el mismo nivel, si se requiere el apoyo a un compañero lo promueve, generando un buen ambiente laboral.</p>	<p>No se establecen estrategias para evitar las dichas sobrecargas entre los funcionarios.</p> <p>Nunca las ha habido, simplemente se traslada para del trabajo a otros miembros del equipo para solventar la situación.</p> <p>Depende de la persona que tenga la carga, se toman medidas.</p> <p>En la evaluación del desempeño se definen las metas, sin embargo, las asignaciones entre compañeros no son</p>

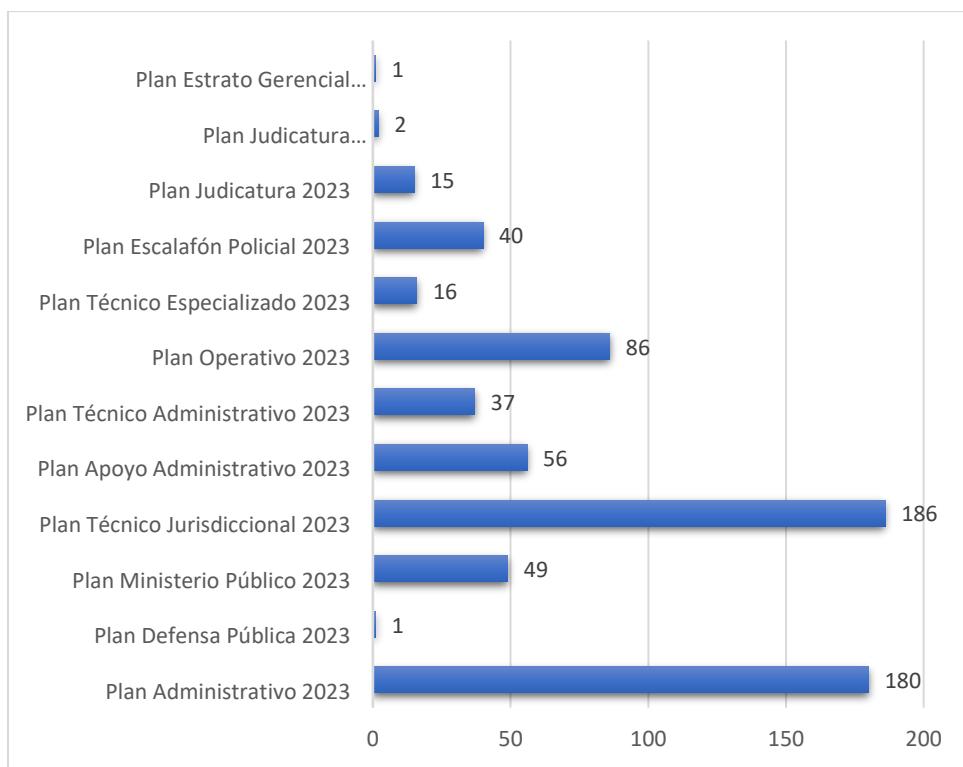
Conducta	Aspectos Positivos	Aspectos por mejorar
	<p>Algo que siempre he valorado como miembro del equipo, es el ejemplo de trabajo ordenado que realiza la coordinación de nuestro despacho, los esfuerzos que realiza para estar siempre un paso adelante en relación con las necesidades del despacho y los mecanismos correctivos en cuanto a método de trabajo, con el fin de poder cumplir con las metas y objetivos institucionales. De alguna manera eso nos hace sentir parte en el engranaje del despacho en su integridad. Siempre es reconfortante el sentir que existe un equipo que coordina cada acción y que con su buena gestión nos encamina y orienta.</p>	<p>comparables, por lo que las mediciones no son justas o equitativas, ya que no consideran el grado de complejidad y tiempos de traslado requeridos para cada gestión. Además la figura de líder de equipo es un recargo que no se contempla y en algunas gestiones no se evidencia la cantidad de trabajo, porque una sola referencia implica varias gestiones.</p>

## 2.4 Sobre las acciones de mejora identificadas en los factores evaluados

De igual forma que en los años anteriores para el 2023 se establecieron acciones de mejora las cuales fueron registradas en el sistema de evaluación del desempeño, considerando que la constante en la evaluación del desempeño del personal judicial refiere a la oportunidad de la retroalimentación para identificar esas oportunidades de hacer ajustes en el desempeño.

En primera instancia, se identificó que se registraron acciones de mejora para 407 personas servidoras judiciales, asimismo, se determinó que para este periodo se acordaron un total de 669 acciones de mejora, las cuales para mejor análisis se clasificaron por plan de evaluación, donde se puede observar, en el **Gráfico N° 32 Distribución de la cantidad de acciones de mejora por Plan de Evaluación, Periodo 2023**, donde las personas servidoras judiciales ubicadas en los planes de Técnico Jurisdiccional representó el que mayor registró, con 186, seguido por el personal destacado en el Plan Administrativo, con 180, en contraposición con las personas que se desempeñan en los planes donde solo hubo una acción de mejora, que fueron el Plan Estrato Gerencial Sin Órgano Evaluador y el Plan Defensa Pública.

**Gráfico N° 32. Distribución de la cantidad de acciones de mejora por Plan de Evaluación, Período 2023**



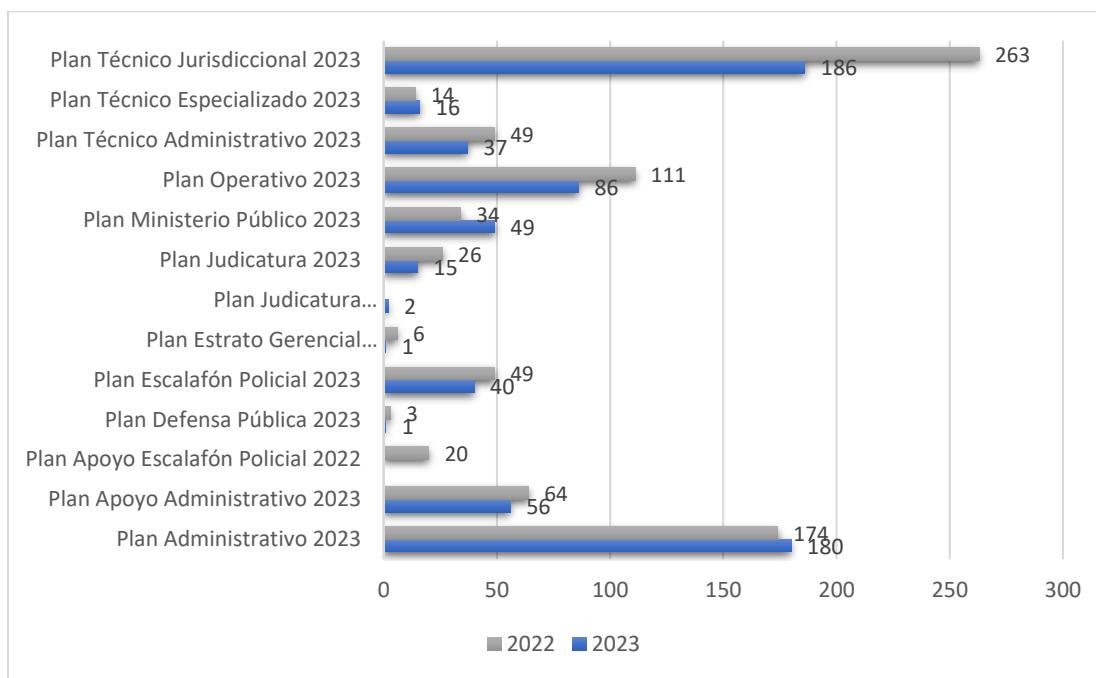
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

A continuación, se muestra el siguiente gráfico donde se realiza un análisis comparativo de los últimos dos períodos de evaluación, **Gráfico N° 33. Comparativo de cantidad acciones de mejora por plan de evaluación del desempeño, Períodos 2022 y 2023**, en el mismo se puede apreciar que el Plan Técnico Jurisdiccional sigue siendo el que más acciones de mejora

tiene, únicamente que la cantidad registras para el 2023 es menor que el año anterior. Esta situación se presenta en los demás planes de evaluación con excepción del Plan Técnico Especializado, el Plan Ministerio Público y Plan Administrativo, donde se incrementó la cantidad de acciones de mejorar para el 2023.

Igual que en el año anterior, los planes de evaluación con menos acciones de mejora asignada son el Plan Judicatura con órgano evaluador, Plan Estrato Gerencial sin Órgano Evaluador y el Plan Defensa Pública.

**Gráfico N° 33. Comparativo de cantidad acciones de mejora por plan de evaluación del desempeño, Períodos 2022 y 2023**



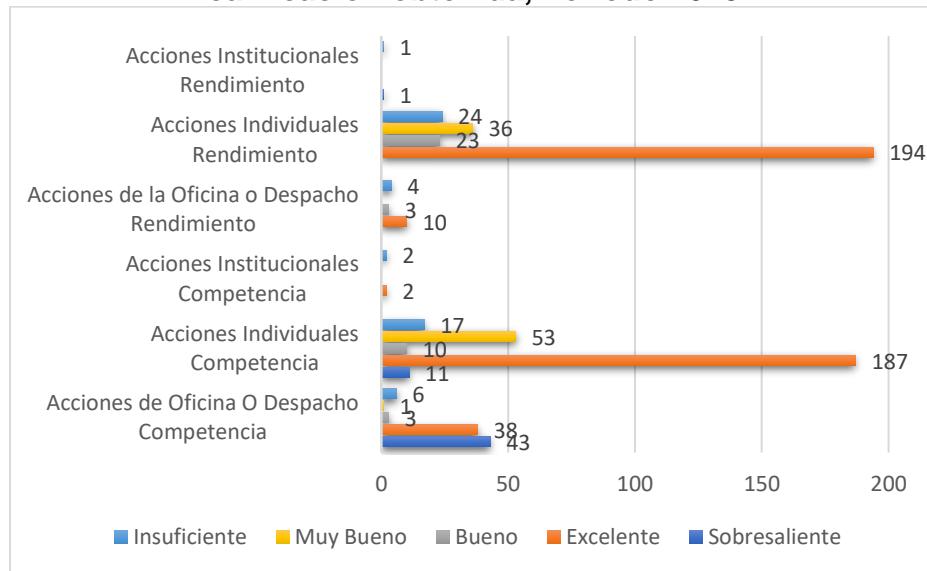
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

La metodología impulsada por la Dirección de Gestión Humana 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.

Conforme a la metodología indicada anteriormente, se realizó una revisión de las 669 acciones de mejora registradas, las cuales se muestran en el **Gráfico N° 34 Cantidad y tipo de acciones de mejora distribuidas por escala de calificación obtenida, periodo 2023**, donde se denota que las personas con un resultado final de excelente, tanto en el factor rendimiento como el de competencias y ambos en el tipo de acciones individuales, fueron a las que más le registraron más planes de mejora; en las de rendimiento se establecieron 194 y para el de competencias 187. Lo anterior, es consecuente con que la mayor cantidad de personas evaluadas obtuvo una calificación de excelente.

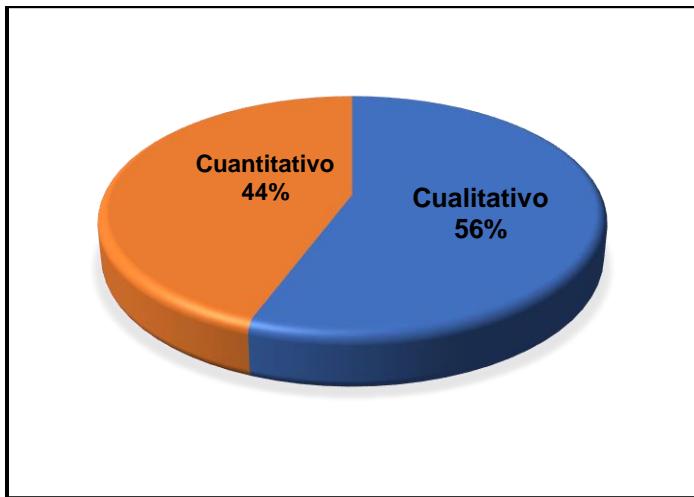
**Gráfico N° 34. Cantidad y tipo de acciones de mejora distribuidas por escala de calificación obtenida, Período 2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

Respecto a la distribución porcentual de las acciones de mejora por factor evaluado, se tiene que un 56% de las acciones de mejora se realizaron sobre el componente del factor cualitativo o competencial y un 44%, en el factor cuantitativo o de rendimiento, sea que se reconoció por las personas evaluadoras la necesidad de orientar al personal a su cargo en las conductas observables, que en el cumplimiento del elemento objetivo del rendimiento, según se muestra en el gráfico **35 Distribución porcentual de las acciones de mejora por factor evaluado, período 2023**.

**Gráfico N° 35. Distribución porcentual de las acciones de mejora por factor evaluado, Período 2023**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 23 de setiembre de 2024

## Hallazgos sobre las acciones de mejora

Un reto del proceso de evaluación del desempeño para las personas evaluadoras, corresponde a la oportunidad de 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, y que impacten de manera positiva 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 2023, se describen algunos de los hallazgos detectados:

1. Para el 2023 al igual que los años anteriores, las personas evaluadoras como acción de mejora replicaron la meta o competencia a evaluar, sin detalle alguno.
2. Algunos evaluadores utilizaron la acción de mejora como una observación, como, por ejemplo: La funcionaria fue trasladada a otro despacho, ubicándolo como una mejora individual a la competencia de Servicio de Calidad.
3. Las personas evaluadoras en algunos de los casos aún no logran definir acciones de mejora que sean acordes a las metas evaluaron y estas acciones tengan un valor para la mejora del desempeño de las personas.
4. En el 2023, aún se presentan acciones de mejora asociadas a la oficina correspondido a acciones de mejora individuales.
5. Se registraron acciones de mejora institucional, la mejora de analizar las competencias funcionales del funcionario de cara al puesto y la carga de trabajo respectiva, a fin de determinar si ésta es compatible con las habilidades según discapacidad, donde pareciera que lo correcto es solicitar apoyo en el programa de readecuación del puesto.

6. Como se observó en los gráficos donde se analiza los resultados de las acciones de mejora, la gran mayoría de acciones de mejora se estableció para las calificaciones de Sobresaliente y Excelente, sin embargo, normalmente replican lo que se evalúa, pero no hay una descripción de lo que se debe mejorar o la estrategia para mejorarlo. Ejemplo: en la descripción de la mejora se estableció únicamente un “-”.
7. Se reconoce que algunas acciones de mejora, si cumplieron con las condiciones de concretas y específicas, que se recomiendan en los talleres de capacitación, por ejemplo: La persona evaluada se compromete a estudiar la Ley de Tránsito, las reglas de Brasilia, mejorar su redacción y ortografía, así como administrar su tiempo de atención a las personas usuarias. Asimismo, se indicó mejorar en cuanto al trato con las personas usuarias. Cabe indicar que cada servidor cuenta con un código QR, en el cual las personas usuarias pueden evaluar el servicio recibido.

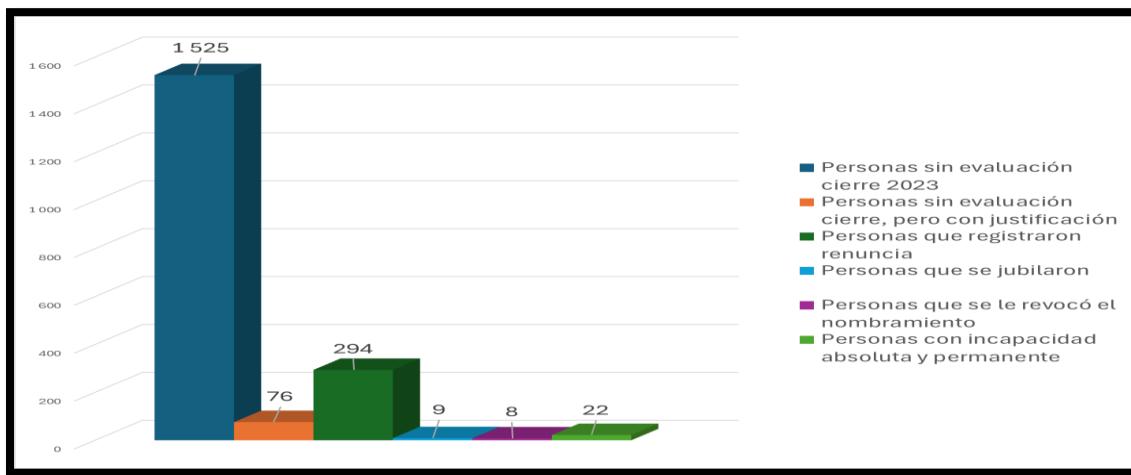
Con estos hallazgos, se detecta la necesidad de desarrollar instrumentos para las personas evaluadoras establezcan acciones que aporten valorar en el desempeño de los equipos a su cargo, situación que se ha mantenido pendiente producto de las limitaciones en la capacidad operativa del Subproceso, que se ha enfocada en la determinación de las metas del factor rendimiento.

### **3. Resultados del Seguimiento de personas sin evaluación de cierre**

Con ocasión del seguimiento ejecutado por el Subproceso en el mes de abril del 2024, se determinó que 14.360 personas servidoras judiciales se les había notificado un plan de evaluación, de las cuales 12.426 personas presentaban una evaluación de cierre, sin embargo 1.525 personas en ese momento, no tenían un resultado final de evaluación del desempeño, por lo que, se realizó el estudio de cada caso, para determinar si correspondía a ese personal la evaluación de cierre, sea por motivos de primer ingreso; laborado menos de tres meses, personal que se encuentra incapacitado o suspendido, o bien, que en las oficinas y despachos judiciales donde laboraron, no se les aplicó el proceso dentro del plazo establecido en la circular y se requerirá de la ampliación de plazo, para concluirlo. Se destaca que para el período 2022, se habían identificado 1.282 personas que no se le había aplicado la evaluación de cierre, esto quiere decir que para este 2023, se identificó una mayor cantidad de personas que fueron analizadas.

En el siguiente **Gráfico 36**, se representa las situaciones detectadas además del personal que no tenía evaluación de cierre, donde 294 personas que habían sido notificadas de sus metas presentaron su renuncia, situación que ha venido enfrentando el Poder Judicial en los últimos años, por la salida del talento con ocasión de las reformas en materia de empleo público, también a 76 personas se les registro alguna justificación, sea por traslado o bien, que ya no laboran en el despacho u oficina judicial, 9 que fueron jubiladas, 8 que se les revocó el nombramiento y 22 personas que enfrentaron una situación de incapacidad absoluta y permanente.

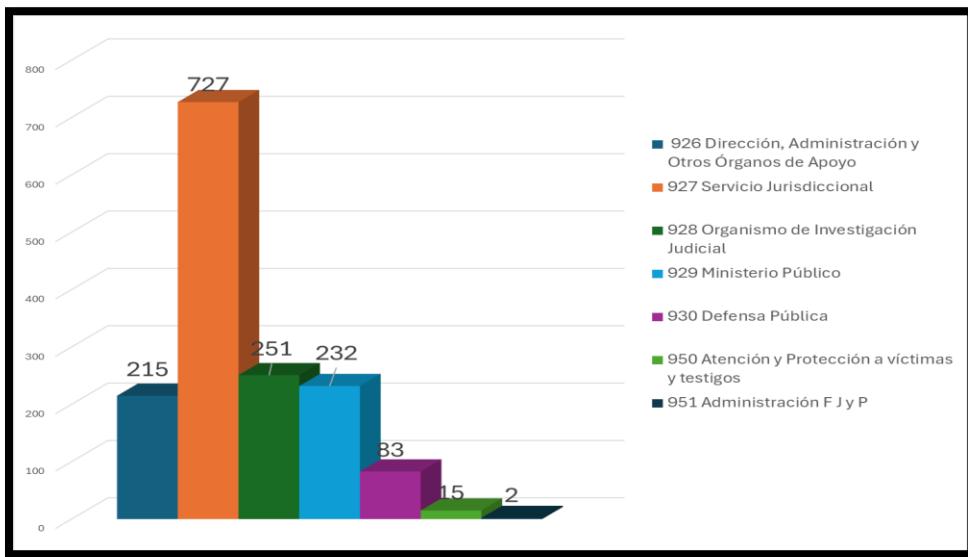
### **Gráfico 36 Clasificación de motivos de personas servidoras judiciales, con planes notificados en 2023 al cierre del período 2023**



Fuente: SIGA GH, datos al 17 de abril de 2024

Ahora bien, se realizó una agrupación de las 1.525 personas que no tenían evaluación de cierre, por programa presupuestario, que se representa **Gráfico 37 Clasificación de personas servidoras judiciales sin evaluación de cierre por programa presupuestario, período 2023**, donde se visualizó que las personas servidoras judiciales destacadas en el programa 927 Servicio Jurisdiccional, es donde se identificó mayor cantidad de personas sin evaluación de cierre, sea un total de 727 personas, seguida por el personal judicial destacado en el 928 Investigación Judicial, que alcanzó los 251, posteriormente en el 929 Ejercicio Acción Penal, con 232 y el último representativo, los que laboran en el programa 926 Dirección de Administración con 215 personas sin su evaluación de cierre 2023. Debe tenerse en cuenta, que podría ser ocasionado por la rotación y nombramientos interinos que se realizan en los despachos y oficinas judiciales, pero que deben ser analizados y valorados, según sea el caso.

### **Gráfico 37 Clasificación de personas servidoras judiciales sin evaluación de cierre por programa presupuestario, período 2023**



Fuente: SIGA GH, datos al 17 de abril de 2024

Después de efectuar las gestiones de seguimiento y las ampliaciones de plazo, se procedió a informar a la Inspección Judicial sobre las personas evaluadoras de oficinas o despachos judiciales, que no concluyeron el proceso de evaluación del desempeño, así como a las personas servidoras judiciales que no aplicaron su autoevaluación y por tanto, no fue posible registrar su evaluación de cierre, a pesar de las comunicaciones de este Subproceso y las extensiones de plazo, que se muestran en la siguiente tabla y que fue un total de 79 personas servidoras judiciales, donde se observa que en el Organismo de Investigación Judicial, fue donde se reportó mayor cantidad de personal con evaluaciones pendiente o autoevaluaciones sin registrar:

Oficio	Ámbito	Cantidad de personas
PJ-DGH-SGD-105-2024	Organismo de Investigación Judicial	67
PJ-DGH-SGD-109-2024	Ministerio Público	4
PJ-DGH-SGD-140-2024	Administrativo	5
PJ-DGH-SGD-140-2024	Defensa Pública	3

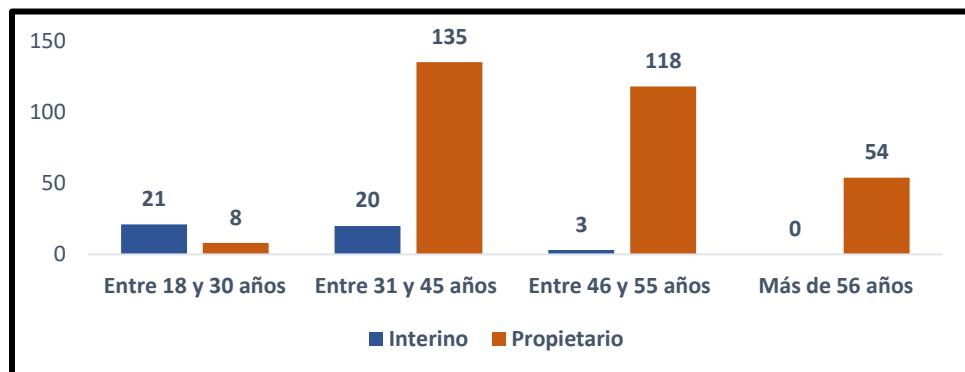
Por otra parte, cumpliendo con lo indicado en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, específicamente en el artículo 20.- Efectos del resultado final de la evaluación, inciso 6, donde se indica que si la persona durante dos períodos de evaluación consecutivos; obtienen como resultado un “insuficiente”, se remitirá para conocimiento del órgano disciplinario competente, por lo que con el informe N° PJ-DGH-SGD-167-2024, se comunicó a la Inspección Judicial cuatro personas servidoras judiciales con dos resultados de evaluación de cierre consecutivos con calificación de insuficiente.

#### 4. Resultados del diagnóstico sobre el proceso de retroalimentación

Como parte de las recomendaciones definidas en el informe PJ-DGH-SGD-522-2023 de Resultados Generales 2022, se había dispuesto; "... 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...", de lo cual se procedió con la aplicación y se obtuvieron los siguientes resultados de interés.

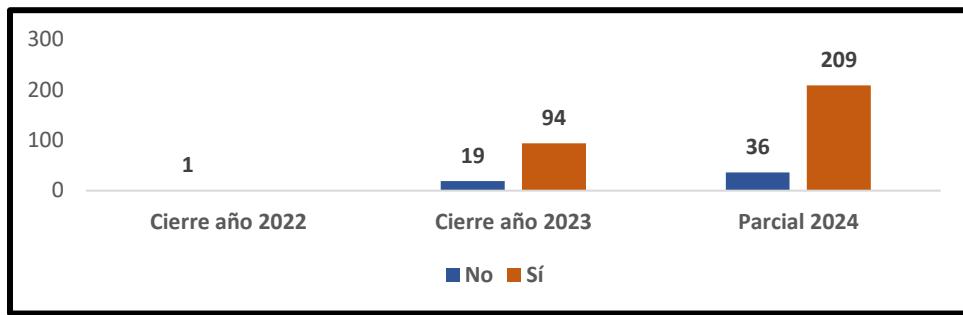
El Subproceso Gestión del Desempeño, publicó la aplicación del diagnóstico mediante Aviso N° 12-2024, donde se habilitó un formulario digital para el personal judicial, en el período comprendido entre el 10 hasta el 17 de setiembre, y de lo cual, se recibieron 359 respuestas, que según el análisis del personal que contestó el diagnóstico se según su condición en el Poder Judicial y el rango de edades, la mayor cantidad de respuestas se centran en las personas que tienen entre 31 y 45 años y en segundo lugar las que están en el rango de 46 y 55 años. Igualmente, es importante destacar que las personas que más llenaron la encuesta se encuentran nombrados en propiedad, según se observa en el siguiente gráfico:

**Gráfico 38 Clasificación de personas servidoras judiciales por edad y condición en el puesto, que completaron el diagnóstico**



También, se los consultó si habían sido convocados a la reunión de retroalimentación y cuál fue el último período evaluado, sus respuestas fueron las siguientes que se representan en el gráfico 39, donde la mayoría había sido objeto de una evaluación parcial y el resto con evaluaciones de cierre.

**Gráfico 39 Último período de evaluación aplicado de las personas que completaron el diagnóstico**



Ahora bien, producto del análisis de la información del diagnóstico sobre el proceso de retroalimentación, se identificó que un 57% del personal que contestó la encuesta refirió que no se les aplicó el proceso de retroalimentación, donde indicaban que el motivo principal fue por acuerdo entre las partes o por disposición de la jefatura, situación que tiene incidencia en el criterio de utilidad del proceso de evaluación del desempeño, sobre la retroalimentación de las personas servidoras judiciales sobre su desempeño laboral, para identificar las oportunidades de mejora y propiciar la excelencia, por tanto, no es recomendable negociar u omitir este espacio entre las personas involucradas, considerando que a su vez implica un derecho de la persona trabajadora de recibir orientación sobre su desempeño y de ser escuchada por la persona que le dirige o coordina.

Para el diagnóstico, se definieron 5 variables, las cuales se analizan los resultados obtenidos a continuación, que en su mayoría la población que contestó refirió estar totalmente de acuerdo con las consultas realizadas:

#### I. Comunicación: Claridad, precisión y especificidad de la realimentación

**Claridad del mensaje:** Es la calidad y precisión con la que se comunica la información, de manera que el receptor pueda comprender el contenido sin ambigüedades, confusiones.

	Considera que la retroalimentación que recibió fue fácil de entender	El mensaje de retroalimentación que recibió fue claro	En la retroalimentación la información brindada fue precisa y completa
<b>De acuerdo</b>	72	73	71
<b>En desacuerdo</b>	3	4	8
<b>Totalmente de acuerdo</b>	217	214	210
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	8	8	8
<b>En blanco</b>	59	60	62

**Especificidad de la información:** La realimentación se enfoca en comportamientos específicos y observables y proporciona ejemplos concretos para ilustrar los puntos de análisis.

	La retroalimentación se enfocó en comportamientos específicos y observables	En la retroalimentación le proporcionaron ejemplos concretos para ilustrar los puntos clave
<b>De acuerdo</b>	76	77
<b>En desacuerdo</b>	10	12
<b>Totalmente de acuerdo</b>	203	197
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	10	12
<b>En blanco</b>	60	61

De conformidad con las respuestas indicadas, las personas evaluadoras logran comunicar con claridad y especificidad la comunicación en la retroalimentación que se efectúa.

**II. Objetividad:** Neutralidad de la realimentación y basada en hechos, sin sesgos u opiniones.

**Imparcialidad:** La realimentación es imparcial y objetiva, basada en hechos y datos concretos, evitando juicios de valor y opiniones.

	La realimentación que recibió fue imparcial y objetiva.	La realimentación se basó en hechos y datos concretos	En la realimentación que recibió se evitaron los juicios de valor y las opiniones
<b>De acuerdo</b>	84	73	77
<b>En desacuerdo</b>	8	10	14
<b>Totalmente de acuerdo</b>	200	210	201
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	9	7	8
<b>En blanco</b>	58	59	59

**Confianza:** La realimentación se brinda en un ambiente donde se siente cómodo y respetado, fomentando una comunicación abierta y honesta.

	Durante la realimentación La realimentación se desarrolló en un ambiente privado y libre de interrupciones se creó un clima de confianza y respeto mutuo	La realimentación se desarrolló en un ambiente privado y libre de interrupciones
<b>De acuerdo</b>	64	66
<b>En desacuerdo</b>	6	5

<b>Totalmente de acuerdo</b>	222	222
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	8	7
<b>En blanco</b>	59	59

En cuanto a la objetividad, la mayoría de las personas que realizaron la encuesta, manifiestan que están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que la retroalimentación fue parcial y en un ambiente de confianza.

### **III. Aplicabilidad:** Utilidad de la realimentación para su mejora y desempeño.

**Posibilidad de acción:** La realimentación señala acciones específicas que el receptor puede aplicar en su contexto de trabajo.

	En la realimentación le señalaron, de forma clara y específica lo que debía de cambiar o mejorar	La realimentación le ayudó a identificar sus áreas de mejora
<b>De acuerdo</b>	89	80
<b>En desacuerdo</b>	9	11
<b>Totalmente de acuerdo</b>	194	197
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	10	11
<b>En blanco</b>	57	60

**Desarrollo profesional:** La realimentación es útil y le proporciona estrategias para mejorar su desempeño.

	La realimentación que recibió fue útil para su desarrollo profesional	La realimentación le proporcionó estrategias para mejorar su desempeño
<b>De acuerdo</b>	74	78
<b>En desacuerdo</b>	18	17
<b>Totalmente de acuerdo</b>	197	190
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	11	14
<b>En blanco</b>	59	60

En cuanto a la aplicabilidad, se tiene que la mayoría de las respuestas manifiestan que están totalmente de acuerdo y en acuerdo de que la realimentación fue útil para su desarrollo profesional ayudándole a identificar sus áreas de mejora.

**IV. Efectividad:** Influencia en su capacidad para alcanzar las metas y en el nivel de motivación y compromiso

**Relación con metas laborales:** La realimentación ha tenido un impacto positivo en el logro de las metas y en el desempeño laboral.

	La realimentación le ha ayudado a lograr sus objetivos o metas laborales	La realimentación recibida fue relevante para sus tareas y responsabilidades
<b>De acuerdo</b>	92	89
<b>En desacuerdo</b>	17	17
<b>Totalmente de acuerdo</b>	181	182
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	11	11
<b>En blanco</b>	58	60

**Compromiso laboral:** La retroalimentación le ha ayudado con su motivación y compromiso con su trabajo.

	La realimentación incide positivamente con su motivación y compromiso con su trabajo	La realimentación se enfocó en su desarrollo y crecimiento como colaborador
<b>De acuerdo</b>	86	93
<b>En desacuerdo</b>	20	17
<b>Totalmente de acuerdo</b>	182	178
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	13	12
<b>En blanco</b>	58	59

Las personas indican que, en cuanto a la efectividad, están en mayor porcentaje en la calificación de totalmente de acuerdo y en la de acuerdo. Lo que quiere decir es que perciben que la retroalimentación sí ha ayudado en su motivación y compromiso, así como su desarrollo en su desempeño.

**V. Seguimiento:** Acciones concretas para el seguimiento y apoyo al colaborador en su desarrollo

**Establecimiento de un seguimiento:** Establecer acciones concretas para la atención oportuna de las consultas y su respectivo seguimiento y apoyo para el desarrollo recursos o herramientas para ayudarle a implementar los cambios

	En la realimentación se establecieron acciones concretas para el seguimiento y apoyo a su desarrollo	En la realimentación se le proporcionaron recursos o herramientas para ayudarle a implementar los cambios
<b>De acuerdo</b>	102	97
<b>En desacuerdo</b>	12	19
<b>Totalmente de acuerdo</b>	168	165
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	20	21
<b>En blanco</b>	57	57

**Apoyo de la jefatura:** Acciones de la persona que posee el puesto de jefatura que facilitan, respaldan y mejoran la efectividad de la realimentación, generando una orientación constructiva del proceso

	Su jefatura está comprometida con el seguimiento de la realimentación y su desarrollo profesional	Siente satisfacción con el proceso de retroalimentación en general
<b>De acuerdo</b>	88	91
<b>En desacuerdo</b>	9	12
<b>Totalmente de acuerdo</b>	186	179
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	18	20
<b>En blanco</b>	58	57

En cuanto al seguimiento, se mantiene la tendencia que la mayor cantidad de personas indican que están totalmente de acuerdo, y después en la calificación de acuerdo, sin embargo, comparado con las otras respuestas, se incrementó la cantidad de personas que indicaron que estaban de acuerdo.

Es importante indicar que de las respuestas que se indican en blanco 56 corresponden a las personas que manifestaron que no les realizaron la reunión de retroalimentación en el proceso de evaluación.

## 5. 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, con el agravante que para el 2024, se desarrollaron los otros componentes establecidos en el artículo 15 del Reglamento sobre la autoevaluación y evaluación de la persona evaluadora para las evaluaciones de cierre 2023, que representó una expansión de la demanda de los servicios que ofrece el Subproceso, pero la dotación de personal se afectó dado que se eliminaron dos permisos desde enero de 2024,

quedando el Subproceso solamente con dos profesionales y un técnico, como recurso adicional a la plazas ordinarias de jefatura y tres profesionales, en total siete personas para atender la demanda del proceso de evaluación del desempeño del Poder Judicial, con una población que supera los trece mil, asimismo, que los permisos se han gestionado por medio de un proyecto estratégico, cuya fecha de conclusión se proyectó para enero de 2025.

- ✓ Por otra parte, por medio de la aplicación que se ha venido desarrollando se han determinado varias mejoras en el módulo informático, pero no han podido definirse las historias de usuario para su respectiva coordinación con la Dirección de Tecnología, siendo que, el limitado personal antes indicado, solamente se ha tenido capacidad de atener inconsistencias en el módulo informático, e iniciar el desarrollo de una historia de usuario de alta complejidad como lo ha sido la aplicación de varias evaluaciones parciales en una misma oficina o despacho judicial.
- ✓ Durante el período 2023, producto del esfuerzo realizado por el Subproceso en la validación del proceso de evaluación del desempeño y en concreto, por medio de la validación de los perfiles de seguridad para aplicar la evaluación por parte de los Consejos de Administración, se detectó la aplicación incorrecta del procedimiento y la normativa, a pesar de las acciones que se desarrollan en la facilitación de talleres, donde se identificaron los siguientes casos: a)delegación de la evaluación del desempeño de personal de la judicatura en condición de supernumerario al Administrador Regional; b) se limitó al Consejo de Administración Regional, para que el proceso de planeación de metas de desempeño de las personas juzgadoras en condición de supernumerarias, se sujetará al criterio de los profesionales en la Dirección de Planificación, generando un control diferenciado para esas personas juzgadoras; c) personas juzgadoras que con ocasión de situaciones acaecidas en su nombramiento, solicitaron que se les excusará de la aplicación del proceso de evaluación de su desempeño y, d)se identificó que la persona juzgadora que presidía el Consejo de Administración, al encontrarse en situación de supernumeraria, se aplicó su evaluación de desempeño. Estas situaciones fueron puestas en conocimiento del Consejo de la Judicatura y generó la incorporación de una reforma en el artículo 11 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño.

## 6. Conclusiones

1. Del análisis de resultados generales del proceso de evaluación del desempeño del personal judicial, bajo el modelo de competencias, se determinó que para el período 2023, se aplicó una evaluación de cierre a un total de 13.410 personas servidoras judiciales de los distintos ámbitos, que a su vez fueron evaluadas por 1.572 personas evaluadoras, en las 826 oficinas y despachos judiciales que conforman este Poder de la República, según la estructura orgánica de cada ámbito que conforma el Poder Judicial, y a quiénes se les asignó la responsabilidad.
2. Incorporando la variable sexo, se determinó que, la población judicial evaluada correspondió a un 50,68% de personas del sexo masculino y un 49,32% de personas del sexo femenino y la evaluación fue aplicada por un 51,90% por hombres y 48,10% por mujeres, donde se puede concluir que el Poder Judicial, se tiene una representación mayoritaria del sexo masculino, pero el sexo femenino se está alcanzando casi en un 50 por ciento.

3. Igualmente, considerando la variable sexo y que el 2023, representa el cuarto período de evaluación implementado en el Poder Judicial, se denotó que no hay evidencia de brechas en las calificaciones de ambos sexos, en los años en los cuales se ha aplicado la evaluación del desempeño, manteniendo un comportamiento constante, donde la mayor cantidad están calificadas en las escalas de evaluación sobresaliente y excelente y la menor cantidad en la valoración insuficiente y bueno.
4. Respecto a la cobertura que se ha tenido en cuanto a la aplicación de la evaluación del desempeño, se ha incrementado tanto la cantidad de personas notificadas en la etapa de planeación, como las personas que cuentan con una evaluación de cierre al final del período, considerando que la cantidad de personas a las que se aplicó el proceso de evaluación del desempeño, en el 2020 se inició con más de 12 mil personas y para el 2023, se determinaron más de 14 mil personas con evaluaciones de cierre. Además, para el 2023 las evaluaciones corresponden a un 94.76% de las personas a las que se les notificó un plan de evaluación, considerando que no se podría alcanzar el 100%, por cuanto algunas personas realizan sustituciones, ascensos, por tiempo determinado, las incapacidades por enfermedad o accidentes, o bien, las renuncias o jubilaciones que se den en el periodo de evaluación.
5. Del análisis del uso del módulo informático por parte del personal sujeto a evaluación del desempeño, se identificó que un 71% de la población aceptaron el resultado final de su evaluación de cierre en GH EN LINEA, y de los otros estados, más de tres mil evaluaciones tenían un estado de finalizada, mismo que se genera porque la persona evaluada no aceptó el resultado en el módulo informático y por tanto, la persona u órgano evaluador generó ese estado, luego se tiene que, 16 se registraron en estado realizada sin notificar, que en algunos casos se ha tenido la experiencia que se genera por un error al momento de notificar el resultado y posteriormente se descarga el comprobante, 18 en estado de impugnada, sea que el personal no estuvo conforme con su resultado. Por esto, a pesar que corresponde al cuarto año consecutivo que se aplica la evaluación del desempeño, existe una gran cantidad de personas evaluadas que aún no tienen interiorizado el proceso que deben realizar una vez que la persona u órgano evaluador les notifica el resultado final de su evaluación de cierre, hecho que motiva la necesidad de continuar con los talleres y el proceso de información mediante el Departamento de Prensa y Comunicación, por medio de los avisos respectivos para que se cumpla con dicha aceptación en el módulo informático
6. Sobre las evaluaciones impugnadas del período 2023, con los resultados generales, se identificó que solamente 18 personas registraron la impugnación contra el resultado de su evaluación de cierre y analizando la distribución por escala de calificación de las impugnaciones realizadas, se determinó que las evaluaciones que más impugnaron corresponden a la calificación de muy bueno con siete recursos, luego la calificación excelente con seis, seguido de insuficiente con tres y por último bueno con dos.
7. De la composición de los planes de evaluación, donde se clasifica a la población judicial por los distintos grupos ocupacionales, según las características de los puestos, para este período 2023, con la incorporación de la variable sexo se identificó que los siguientes planes de evaluación predominan la cantidad de personas servidoras judiciales del sexo femenino son: Plan Judicatura, con y sin órgano, Plan Estrato Gerencial con órgano ( Directores, Jerarcas y otras jefaturas), Técnico Jurisdiccional; Plan Ministerio Público; Plan Defensa Pública, Plan Administrativo; Plan

Técnico Administrativo y Plan Apoyo Administrativo, a diferencia de donde se destacaron y evaluaron más personas del sexo masculino, se tienen: Plan Operativo; Plan Técnico Especializado; Plan Estrato Gerencial sin órgano (Subdirecciones); Plan Apoyo Escalafón Policial y Plan Escalafón Policial.

8. Conforme a la composición de los planes y la escala de evaluación, se obtuvieron los siguientes resultados generales de la calificación del personal judicial destacado en los planes de la Defensa Pública, fue calificado con mayor peso en el nivel de Sobresaliente, con un 57% y en el nivel de Excelente con un 42%, seguido por el personal que se ubica en el Plan de Judicatura, donde se calificó con un 46% en el nivel de sobresaliente y un 52% en el de excelente. El resto del personal que se desempeñó en los otros planes de evaluación fue calificado con mayor peso en el nivel de Excelente, teniendo mayor representación el personal de los planes de Plan Apoyo Escalafón Policial, con un 94,75%, en el nivel de Excelente, seguido del personal del Plan Operativo con un 91%, Plan Técnico Especializado con un 89,68% y la población judicial ubicada en el Plan Escalafón Policial, con un 87%, en dicho nivel de la escala, el resto del personal destacado en los otros planes, igualmente fue calificado de mayor representación en el nivel de excelente, pero con un peso entre un 70% a un 80% y en menor peso en el resto de las escalas de la calificación.
9. La evaluación del desempeño del Poder Judicial considera dos factores de evaluación, el de rendimiento o cuantitativo y el competencial o cualitativo, donde analizado el factor rendimiento, que representa el 80% del peso en el resultado de la evaluación de cierre, donde las personas evaluadoras definieron para el período 2023, 16.558 metas de evaluación, de las cuales 11.521 utilizaron como valor de cumplimiento el parámetro 100 y las restantes 5.037, utilizaron valores de cumplimiento diferente, sea por cantidad o plazo de entrega de la meta. Asimismo, según el tipo de meta, Período 2023, se determinó que el 87% de las metas se definieron como metas de desempeño, seguido con un 11% de las metas tipo PAO, y menos de 1% en las metas asociado al PEI y Percepción de la persona usuaria, con lo que se denota que aún debe fortalecer la cultura de relacionar las metas de desempeño con los planes operativos de las oficinas y despachos judiciales.
10. En cuanto al nivel de cumplimiento del factor rendimiento o cuantitativo por plan de evaluación, se identificó que las personas establecidas en el Plan del Estrato Gerencial con órgano, un 25,9%, superaron las metas acordadas, seguido de las personas ubicadas en el Plan de Administrativo, y en el Plan de la Defensa Pública con más del 20% de las metas. Por otra parte, respecto al nivel de alcanzado, se obtuvo que las personas destacadas en el Plan Judicatura con órgano alcanzaron más de un 80%, seguida por el Plan Judicatura sin órgano, con un 77% y el Plan Estrato Gerencial, con un 75%.
11. 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 Apoyo al Escalafón Policial con un 39%, Plan Operativo con un 29,45%, Plan Ministerio Público con un 25%, 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 un análisis de la definición de algunas de las metas para determinar oportunidades de mejora, por medio de reuniones realizadas con jefaturas de oficinas del Organismo, práctica que se tendrá que retomar para el período 2024, con las personas ubicadas en los otros dos planes.

12. Comparando los dos últimos períodos 2022 y 2023, sobre el factor rendimiento por tipo de planes, según nivel de no alcanzado, el comportamiento en el 2022 es igual que en el 2023, siendo que los planes con más metas no alcanzadas son el Plan Apoyo al Escalafón Policial; Operativo y Plan Ministerio Público, 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.
13. Para el factor rendimiento o cuantitativo del período 2023 y según la escala de calificación se determinó que el personal destacado en tres planes, fueron calificados únicamente en el nivel de sobresaliente y excelente, que serían: Plan Apoyo Escalafón Policial, Plan Estrato Gerencial-Órgano y Plan Estrato Gerencial-Sin Órgano. Se tiene que dos planes de evaluación fueron evaluados con tres niveles de calificación; estos planes serían Plan Defensa Pública y Plan Judicatura-Órgano Evaluador, siendo que los niveles en que fueron evaluados son sobresaliente, excelente y muy bueno. Así mismo, tenemos que los planes: Plan Administrativo, Plan Ministerio Público, Plan Operativo y Plan Técnico Jurisdiccional, incluyeron entre sus evaluaciones los cinco niveles, lo que quiere decir que tienen evaluaciones en sobresaliente, Excelente, Muy bueno, Bueno e Insuficiente. Los planes de Plan Apoyo Administrativo, Plan Judicatura y Plan Especializado fueron evaluados con cuatro niveles, a saber: Sobresaliente, Excelente, Muy bueno y bueno. En cuanto al Plan Escalafón Policial y Plan Técnico Administrativo, también fueron evaluados con cuatro niveles, pero para ellos serían los siguientes: Sobresaliente, Excelente, Muy bueno e Insuficiente
14. Considerando la variable de análisis del personal por medio de los diferentes programas presupuestarios, que los agrupa indistintamente del grupo ocupacional, se observó que las evaluaciones realizadas en el 2022 y 2023, mantienen el mismo comportamiento, donde las evaluaciones del factor rendimiento, mayoritariamente están ubicadas en la calificación de Sobresaliente y Excelente, se destaca que la atención que para este año 2023 la totalidad de evaluaciones realizadas en el programa presupuestario “Administración Fondo de Jubilaciones y Pensiones” está en la calificación de sobresaliente, por otra parte, en la mayoría de los programas más del 70% se ha calificado en el nivel de sobresaliente, con excepción del Programa de Defensa Pública, que más del 98% del personal ha sido calificado en el nivel de sobresaliente, en el factor de rendimiento o cuantitativo.
15. El otro factor evaluado, sea el competencial o cualitativo, igual que en el periodo de evaluación del desempeño del 2022, durante el 2023 se consideró la competencia genérica Servicio de Calidad, y del estudio de resultados generales se determinó un comportamiento similar al factor rendimiento, sea que los niveles de calificación con más personas evaluadas fueron el de Sobresaliente con un 49.45% y Excelente con un 39.64%, representando un 89.09% de la población, y en menor peso los otros niveles de calificación, 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.

16. Del análisis comparativo del factor cualitativo o competencial de los períodos 2022 y 2023, se tiene que la población judicial fueron evaluadas en el factor competencial, en los niveles de calificación Sobresaliente y Excelente, seguidamente del de Muy bueno, además resulta de interés indicar que las personas destacadas en los Planes de Apoyo al Escalafón Policial y Plan de Defensa Pública, ninguna persona fue calificada en este factor como insuficiente, igual pasó con las personas que laboran en los planes de Estrato Gerencial con y sin órgano, que tampoco fueron calificadas en los niveles de bueno ni de insuficiente.
17. Para el periodo 2023, se realizó por primera vez la implementación de los nuevos componentes de evaluación en el factor competencial, que correspondieron a la Autoevaluación” y “evaluación de la Persona Evaluadora”. Este último, consistió en que la persona evaluada, en cada período de evaluación, podría evaluar a la persona que le supervisó y según la estructura orgánica de la oficina o despacho judicial, mismo que se considerará únicamente dentro de la evaluación de cierre o resultado final. Este componente se conformó de la ponderación de las evaluaciones registradas por el personal a cargo, mismo que se incorporará dentro de la evaluación de cierre y resultado final.
18. Se tiene que, del análisis de la aplicación del nuevo componente de evaluación a la persona evaluadora, se consideró la competencia, denominada Gestión de Personas, donde se determinó que 1.572 personas tuvieron la responsabilidad de evaluar a sus equipos de trabajo, solamente fueron objeto de este nuevo componente 1.220, sea que un 78% de la población con ese rol fue evaluado por sus equipos de trabajo y un 22% no recibió ninguna retroalimentación del personal.
19. El personal judicial que aplicó el nuevo componente de evaluación a la persona evaluadora calificó la competencia de Gestión de Personas, según los niveles establecidos en el Reglamento, de la siguiente manera: el 55% con un nivel de calificación sobresaliente y un 35% con una calificación de excelente, un 7% fueron valorados como muy bueno, un 2% como bueno y un 1% como insuficiente.
20. En cuanto, a la cantidad de personas que aplicaron este nuevo componente, se determinó que fueron 8.199 personas servidoras judiciales, sin embargo, debe considerarse que las personas que tuvieron un resultado final de evaluación fueron de 13.410, en este sentido, solamente un 60% aproximadamente de la población evaluada participó en la aplicación de este componente. Incorporando la variable de programa presupuestario, se identificó que las personas destacadas en el programa presupuestario donde más evaluaciones se realizaron fueron en presupuestario 928 Organismo de Investigación Judicial, con un peso del 31%, seguido por personal del ámbito 926 Administrativo, con un 26% y del programa 927 Jurisdiccional, con un 24%, como los más representativos. Estas personas que evaluaron a la persona que les aplica la evaluación justificó la calificación de las conductas de dicha competencia, señalando estilos autocráticos, pocas posibilidades de escucha activa, dificultades para espacios de diálogo y negociación, en contraposición otros, destacaron contante comunicación de manera clara de los objetivos, metas, plazos y normas de actuación para el equipo, supervisión, definición de prioridades.

21. Teniendo presente la variable de los programas presupuestarios de las personas con la responsabilidad de evaluadoras, a las que se les aplicó este nuevo componente se identificó que la mayor cantidad de personas evaluadas por sus equipos de trabajo correspondió al personal ubicado en el programa 927 Jurisdiccional, con 35%, lo sigue el 928 del Organismo de Investigación Judicial, con un 25% y el personal destacado en el 926 Administrativo con un 23%.
22. Además, se realizó una revisión de las 407 personas con planes de mejora registrados para la evaluación de cierre, donde se determinó que para el 2023, se establecieron 699 acciones, donde las personas ubicadas en los planes con más acciones de mejora fueron el Plan Técnico Jurisdiccional con 186, luego el Plan Administrativo con 180 y en tercer lugar el Plan Operativo con 86.
23. Ahora bien, las acciones de mejora distribuidas por tipo de acción y factor evaluado, se obtuvo que las acciones de mejora individuales del factor rendimiento, obtuvo la mayor cantidad de acciones de mejora, para un total de 194, se seguido de las acciones individuales factor competencia con 187. Mismas que pertenecen a las calificaciones realizadas de Excelente. Las acciones institucionales de rendimiento y de competencia, son a las que menos acciones de mejora asociaron.
24. Para este periodo se tiene que las acciones de mejora establecidas corresponden a un 56% al factor cualitativo y un 44% al factor cuantitativo. Según el tipo de acción se tiene que las acciones individuales corresponden a un 83%, las acciones de oficina o despacho un 16% y 1% para las acciones institucionales.
25. Continuando con las acciones de mejora, para este 2023, 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 64% de las acciones de mejora formuladas, requerían mejorar en alguna área. Seguido, las acciones asociadas al nivel de calificación de Muy Bueno con un 14%, posteriormente con un 8% los niveles de Insuficiente y Sobresaliente y por último la calificación de Bueno con un 6%.
26. 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.
27. Con ocasión del seguimiento ejecutado por el Subproceso en el mes de abril del 2024, se determinó que 1.525 personas en ese momento, no tenían un resultado final de evaluación del desempeño, por lo que, se realizó el estudio de cada caso, para determinar si correspondía aplicar una evaluación de cierre, sea por motivos de ser de primer ingreso y haber laborado menos de tres

meses, personal que se encuentra incapacitado o suspendido, o bien, que en las oficinas y despachos judiciales donde laboraron, además que 294 personas que habían sido notificadas de sus metas presentaron su renuncia, situación que ha venido enfrentando el Poder Judicial en los últimos años, por la salida del talento con ocasión de las reformas en materia de empleo público, también a 76 personas se les registro alguna justificación, sea por traslado o bien, que ya no laboran en el despacho u oficina judicial, 9 que fueron jubiladas, 8 que se les revocó el nombramiento y 22 personas que enfrentaron una situación de incapacidad absoluta y permanente.

28. Se puede agregar con la variable de programa presupuestario, que las personas destacadas en el programa 927 Servicio Jurisdiccional, es donde se identificó mayor cantidad de personas sin evaluación de cierre, sea un total de 727 personas, seguida por el personal judicial destacado en el 928 Investigación Judicial, que alcanzó los 251, posteriormente en el 929 Ejercicio Acción Penal, con 232 y el último representativo, los que laboran en el programa 926 Dirección de Administración con 215 personas sin su evaluación de cierre 2023. Debe tenerse en cuenta, que podría ser ocasionado por la rotación y nombramientos interinos que se realizan en los despachos y oficinas judiciales, pero que deben ser analizados y valorados, según sea el caso.
29. De los resultados sobre la aplicación de una encuesta para determinar oportunidades de mejora del proceso de retroalimentación que recibe el personal judicial, se identificó que un 57% contestó refirió que no se les aplicó el proceso de retroalimentación, donde indicaban que el motivo principal fue por acuerdo entre las partes o por disposición de la jefatura, situación que tiene incidencia en el criterio de utilidad del proceso de evaluación del desempeño, sobre la retroalimentación de las personas servidoras judiciales sobre su desempeño laboral, para identificar las oportunidades de mejora y propiciar la excelencia, por tanto, no es recomendable negociar u omitir este espacio entre las personas involucradas, considerando que a su vez implica un derecho de la persona trabajadora de recibir orientación sobre su desempeño y de ser escuchada por la persona que le dirige o coordina.

## **7. Acciones por desarrollar por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño**

- ✓ Continuar la práctica de informar a las instancias superiores sobre la necesidad de asignar personal de manera ordinaria o extraordinaria, al Subproceso Gestión del Desempeño, para garantizar la continuidad del Subproceso y ofrecer a la población judicial el acompañamiento en la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, ya que éste cuenta únicamente con 3 plazas ordinarias de profesionales y una de jefatura. Considerando que a pesar de que ya se ha aplicado el proceso por cuatro años consecutivos, continúan presentándose situaciones que requieren del control y supervisión en su aplicación por el colectivo judicial.
- ✓ De conformidad con la capacidad operativa que se tenga, 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, procesos que iniciaron a partir del período 2023.

- ✓ 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.
- ✓ 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, por medio de la determinación de un instrumento para establecer las necesidades de formación en cada uno de los ámbitos que conforma el Poder Judicial.
- ✓ Desarrollar mejoras en la estructura y arquitectura tecnológica del módulo de evaluación del desempeño, con el fin de implementar mejoras fundamentales en las lógicas y funcionalidades del sistema, para lograr una mejora gestión del proceso de evaluación del desempeño, garantizando el debido proceso y ampliando las posibilidades de evaluación producto de la dinámica, rotación y necesidades de las oficinas y despachos con respecto a la gestión del talento humano. Debido a esta necesidad a continuación muestra un cuadro resumen de la cantidad de requerimientos de mejora en función de la complejidad en su desarrollo e implementación.

Complejidad del desarrollo				
Niveles	Impacto			Total general
	Administrador	Final	Ambos	
Alta	2	7	3*	12
Media	3	12		15
Baja	9	21	1	31
Revisión	2			2
<b>Total general</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>60</b>

\* **Nota:** en el nivel alto y con impacto en ambos tipos de usuario, está la mega mejora (cambio fundamental en la estructura, lógica y funcionalidad del sistema para permitir "n" Evaluaciones Parciales en el mismo Registro de evaluación (plan de evaluación, cédula, # de puesto) en la misma oficina.

## 8. Recomendaciones para los órganos rectores

- ✓ Reiterar el riesgo operativo que se ha comunicado en informes anteriores, sobre la capacidad operativa para dar cumplimiento a las funciones asignadas por reglamento y leyes especiales a este Subproceso, a pesar del incremento en la demanda de trabajo que quedó demostrada con los resultados generales del 2023. Dado que, a partir de junio de 2024, por las limitaciones presupuestarias, se han mantenido únicamente dos plazas de profesional y una de técnico adicional a las plazas ordinarias, por medio de la negociación que se ha establecido con el Organismo de Investigación Policial y por disposiciones de la Dirección de Planificación, no se ha recomendado dotar de plazas extraordinarias para la sostenibilidad y desarrollo del trabajo.

- ✓ Poner en conocimiento de los jerarcas 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 2023.”

--- O ---

*Expuesto el informe anterior por la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso Gestión del Desempeño y de conformidad con las situaciones de riesgo previamente comunicadas respecto a la capacidad operativa del Subproceso —las cuales se materializaron desde abril del presente año (2025) al quedar únicamente tres profesionales y la jefatura a cargo—, se reconoce que esta reducción de personal ha generado retrasos en los tiempos de respuesta para la atención de solicitudes del personal judicial, así como en el acompañamiento y asesoría a las personas trabajadoras del Poder Judicial. Tales limitaciones también han afectado la aplicación del proceso, los registros en el módulo informático y, en los casos que corresponda, la correcta incidencia en el componente salarial.*

*Lo anterior se fundamenta en lo informado por la Jefatura del Subproceso, así como en la gestión realizada por el Consejo Superior, que solicitó a la Dirección de Planificación el cronograma del estudio integral de la Dirección de Gestión Humana. Dicho estudio se proyecta concluir en diciembre de 2026, lo que restringe la posibilidad de asignar personal extraordinario en los próximos períodos de formulación presupuestaria (2026 y 2027).*

*Considerando que este proceso es de carácter constitucional, permanente, cíclico y que requiere de personal suficiente para responder a las demandas de la población judicial, se acordó:*

1. *Tener por recibido el informe de resultados de evaluación de desempeño del período 2023.*
2. *Trasladar al Consejo Superior la necesidad de reforzar las acciones orientadas a incrementar la capacidad operativa del Subproceso de Gestión del Desempeño.*

*Para tal fin, se solicita la asignación de las dos plazas profesionales y una plaza técnica que fueron cesadas desde abril de 2025, con el propósito de distribuir de manera adecuada la carga de trabajo en los distintos ámbitos, tal como se hacía anteriormente, en atención a las siguientes actividades:*

<b>Nombre de Labor operativa</b>	<b>Indicador mensual</b>
Inicio Etapa de Planeación	Registro de cada uno de perfiles de evaluación que se realiza por grupo ocupacional y ámbitos en el módulo informático, según la programación en cada período de evaluación
Seguimiento Etapa de Planeación del ámbito asignado	Identificar el personal que no se le asignaron metas en etapa de planeación del período después de vencido el plazo
Seguimiento Etapa de Planeación del ámbito asignado	Comunicar y emplazar a la persona u órgano evaluador que tiene personas pendientes de notificar metas de desempeño después de vencido el plazo
Seguimiento Etapa de Cierre del ámbito asignado	Identificar el personal que no registra evaluación de cierre después de vencido el plazo
Seguimiento Etapa de Cierre del ámbito asignado	Comunicar y emplazar a la persona u órgano evaluador del personal a cargo que no registra evaluación de cierre después de vencido el plazo
Asesoría y acompañamiento a la persona u órgano evaluador	Atención y registro de las solicitudes del personal judicial, en el establecimiento del factor cuantitativo para las personas evaluadoras; diseño de instrumentos de control; consultas sobre el módulo informático, entre otras.
Facilitar la gestión del conocimiento	Realizar la logística para las actividades de capacitación, por medio de los avisos, formularios, convocatorias del personal, agenda de las sesiones y análisis de los resultados de las evaluaciones de las actividades formativas
Facilitar la gestión del conocimiento	Elaboración de contenidos, instrumentos, material de apoyo (flujogramas, videos, ppt y actualización de contenidos)
Facilitar la gestión del conocimiento	Facilitar el 100 % de los talleres asignados por la jefatura, de manera virtual según los temas asignados
Facilitar la gestión del conocimiento	Diseño de cápsulas informativas sobre el proceso de evaluación del desempeño
Determinación de Historia de Usuario (HU) para mejoras del módulo informático	Redacción y diseño del requerimiento, según formato definido por la DTIC
Validación de mejoras del módulo informático	Realización de pruebas y simulaciones en el sistema de pruebas y elaboración del acta de aceptación de pruebas para posterior instalación en producción.
Atención de inconsistencias del módulo informático	Realizar el control y pruebas que demanda la atención de los casos por medio de simulación en módulo de pruebas, revisión con DTIC-parte técnica de la programación) e inclusión del GIS
Habilitación de personas evaluadas en el módulo informático	Registros de personal judicial por plan y código de oficina en el Sistema Soporte Informático de Evaluación del Desempeño (SSI).
Habilitación de acceso de seguridad en el módulo informático	Validación y actualización de permisos de acceso para persona u órgano evaluador en el Sistema Soporte Informático de Evaluación del Desempeño (SSI).
Habilitación de ampliaciones de plazo en el módulo informático	Registro de extensiones de plazo para las distintas etapas del proceso de evaluación del desempeño

Resolución de casos de períodos anteriores de evaluación del desempeño	Análisis y resolución de casos de períodos anteriores para que se reconozca el componente de anualidad.
Rendir informes para órganos superiores internos y externos	Elaborar y entregar los informes requeridos con oportunidad y sin demora, sobre el resultado individual o colectivo de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño
Gestión presupuestaria	Se requiere la formulación del proyecto de presupuesto para el año siguiente, según las fechas establecidas por la Dirección de Planificación
Gestión administrativa	Asignación del 100% de las referencias y distribución en el Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica (SICE) de las solicitudes ingresadas por medio de la ventanilla única u otros medios ajenos a dicha plataforma.
Gestión administrativa	Registro de los movimientos del personal, de movimientos de activos; levantamiento anual de activos; gestión de suministros y respaldo documental del Subproceso.

*Lo anterior, con el propósito de evitar que la carga laboral continúe recayendo únicamente sobre los tres profesionales y la jefatura que actualmente integran el Subproceso, pese a que deben atender a una población judicial de más de trece mil personas.*

***Se declara en firme.***

--- O ---

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

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

***Licda. Olga Guerrero Córdoba  
Secretaria a.i.***