

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 021-2025**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del dieciocho de noviembre 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-CAP-466-2025 relacionado con nómina de beca para el Programa de Especialización en Compliance, impartida por ADEN International Business School, el cual indica:*

"En el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 87-2025 celebrada el 25 de setiembre de 2025, artículo LXXVI, se aprobó el otorgamiento de **once (11) becas completas** para personas servidoras judiciales pertenecientes al programa presupuestario 926 (Ámbito Administrativo), que laboran en las siguientes dependencias en puestos de **dirección, subdirección, jefatura u oficial de cumplimiento y profesionales del ámbito administrativo que laboran en las oficinas judiciales: Oficina de Cumplimiento, Dirección Jurídica, Auditoría y Control Interno.**

Estas becas tienen como propósito facilitar la participación de las personas beneficiarias en el **Programa de Especialización en Compliance**, impartida por **ADEN International Business School**.

Esta especialización se impartirá aproximadamente del 24 de noviembre de 2025 al 17 de marzo de 2026, bajo la modalidad virtual asincrónica.

Dicho lo anterior, este Subproceso Gestión de la Capacitación informa:

- a) El día 13 de octubre de 2025, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación del **Programa de Especialización en Compliance**, así mismo se compartió con los gremios y las oficinas a las que están dirigidas las becas.
- b) El 28 de octubre de 2025, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.
- c) En el proceso de elaboración de la nómina, se registró en el sistema de becas de SIGA-GH la inscripción por parte de trece (13) personas servidoras, sin embargo; solo diez (10) pertenecen al programa presupuestario 926 (Dirección y Administración). Las personas interesadas presentaron el visto bueno por parte de la máxima jerarquía correspondiente.

- d) Se resalta que, si bien el Reglamento de becas **no restringe la participación de las personas que no presenten el visto bueno de la jefatura correspondiente**; se considera una prueba pertinente para verificar que los estudios no afectarán el servicio público que se brinda y que el Diplomado en gestión es afín a las labores que se desempeñan.

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación, la nómina correspondiente con la información de **diez personas servidoras judiciales** interesadas en participar que pertenecen al programa presupuestario correspondiente 926 (Ámbito Administrativo), que cuentan con el visto bueno de las respectivas jefaturas y cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial actualmente vigente, los cuales indican textualmente:

*"Artículo 16.—Para conceder la licencia y los otros beneficios que procedan, el Consejo de Personal tomará en consideración de manera especial lo siguiente:*

- 1) *Disponibilidad presupuestaria.*
- 2) *Que el candidato tenga, por lo menos, dos años al servicio del Poder Judicial en forma continua y ocupe un cargo en propiedad. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9º de este reglamento.*
- 3) *Repercusión que tenga sobre el servicio la ausencia del servidor.*
- 4) *Importancia y necesidad de los estudios a realizar para la Corte.*
- 5) *Méritos del candidato.*
- 6) *Posibilidad de obtener ayuda de otras fuentes.*

[...]

*"Artículo 22.—El beneficiario de una beca por estudios de postgrado, con una duración mayor de seis meses, no podrá disfrutar de igual beneficio sino después de transcurridos tres años a partir de la finalización del curso anterior, a menos que el nuevo curso sea una continuación de aquél y que sumados ambos no sobrepasen los dos años."*

A continuación, el detalle:

Nómina														
Programa de Especialización en Compliance														
ADEN International Business School														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad	Tiemp o servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 926 (Dirección y Administración)														
1	RANDAL JAVIER ZUÑIGA PALACIOS	0602560186	JEFE ADMINISTRATIVO 3	DESPACHO DE LA PRESIDENCIA	PROFESIONAL EN CONTROL INTERNO	OFICINA DE CUMPLIMIENTO	01/07/2005	23 años	No registra	926	2024	100	Sobresaliente	No registra
2	CATALINA BLANCO SANCHEZ	0109430856	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	SALA TERCERA	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	OFICINA DE CUMPLIMIENTO	28/10/2019	7 años	No registra	926	2024	100	Sobresaliente	No registra
3	RONALD DE LOS ANGELE QUIROS SALAZAR	0108320369	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA OPERATIVA	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA OPERATIVA	15/09/2017	32 años	No registra	926	2024	98.75	Excelente	No registra
4	LUIS RICARDO AGUILAR QUIROS	0108650920	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA FINANCIERA	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA FINANCIERA	01/09/2018	14 años	No registra	926	2024	98.40	Excelente	No registra
5	MARIAN CALVO REYES	0702180914	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICINA TRABAJO SOCIAL Y PSICOLOGIA II CIR.JUD. ZONA ATLANTICA	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA ESTUDIOS ESPECIALES	01/06/2014	13 años	No registra	926	2024	98	Excelente	No registra
6	HERMES DE LOS ANGELE ZAMORA ATENCIO	0602020943	PROFESIONAL EN CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	PROFESIONAL EN CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	01/01/2015	24 años	No registra	926	2024	97.75	Excelente	No registra
7	FABIOLA MARIA QUESADA JIMENEZ	0205530557	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	OFICINA DE CUMPLIMIENTO	10/07/2018	14 años	No registra	926	2024	96.93	Excelente	No registra
8	LUZ IRENE HERRERA GARCIA	0603320639	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA DE JUBILACIONES Y	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA DE JUBILACIONES Y	01/08/2013	14 años	No registra	926	2024	96.43	Excelente	No registra

				PENSIONES DEL PODER JUDICIAL		PENSIONES DEL PODER JUDICIAL								
9	GUSTAVO FERNANDO SOLANO RIVERA	0304620790	CONTRALOR DE SERVICIOS REGIONAL	SUBCONTRALORIA SERVICIOS I CIRC. JUD. GUANACASTE	CONTRALOR DE SERVICIOS REGIONAL	SUBCONTRALORIA SERVICIOS I CIRC. JUD. GUANACASTE	01/04/2021	13 años	No registra	926	2024	95	Excelente	No registra
10	WELESLEY HENRY MARTINEZ	0113140219	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PODER JUDICIAL	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PODER JUDICIAL	16/09/2024	19 años	No registra	926	2024	94.90	Excelente	No registra

Las personas de la nómina se ordenan por:

- Programa presupuestario
- Resultado obtenido en la evaluación del desempeño, siendo el orden de mayor a menor, considerando el inciso 3 del artículo 20 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, el cual indica textualmente:

*"3. Las personas servidoras judiciales que obtengan como resultado el nivel "muy bueno o superior", serán acreedoras del pago por concepto de anualidad y anualidad profesional, según corresponda. Además, tendrá incidencia para la obtención de los siguientes beneficios: la adjudicación de becas y capacitación nacional e internacional, participar como persona facilitadora de las unidades de capacitación y de la Escuela Judicial, participar en Comisiones o proyectos de interés institucional, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales para la obtención de cada uno de estos beneficios."*

- En relación con el periodo del resultado de la evaluación del desempeño, se aclara que, todas las personas cuentan con el registro del año 2024, por lo que se detalla el resultado.
- En caso de que existan personas con el mismo resultado de evaluación del desempeño, se ordena de mayor a menor por tiempo servido.

#### **CONSIDERACIONES:**

- La servidora Marian Calvo Reyes cuenta con su puesto en propiedad como Auxiliar Administrativa, sin embargo, desde el 18 de enero de 2025 se ha desempeñado de forma continua como Profesional 2 en la Sección de Auditoría y Estudios Especiales.
- La servidora Fabiola María Quesada Jiménez cuenta con su puesto en propiedad como Fiscal Auxiliar, sin embargo, desde el mes de julio de 2025 se ha desempeñado de manera continua como Profesional en Derecho 3B en la Oficina de Cumplimiento.
- El servidor Gustavo Fernando Solano Rivera ocupa en propiedad el puesto de Contralor de Servicios Regional de Liberia y ha tenido oportunidades de ascenso al cargo de Profesional en Derecho 3B, en la Oficina de Cumplimiento, lo anterior durante el periodo del 06 de marzo de 2023 al 10 de diciembre de 2023. En virtud de ello, remitió un correo al Subproceso Gestión de la Capacitación solicitando que sea considerada su participación: [Asunto\\_Solicitud de valoración de elegibilidad para optar por beca del Programa de Especialización en Compliance..eml](#)

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

A partir de lo anterior, se le solicita al estimable Consejo de Personal lo siguiente:

1. Analizar y recomendar a nueve (9) personas de la nómina y considerar el otorgamiento al señor Gustavo Solano Rivera con base en lo expuesto anteriormente, y así poder completar los diez (10) cupos, con el fin de que se les otorgue una beca completa por un monto de **\$1.184.00** a cada una. Dicho monto será depositado en las cuentas de las personas beneficiarias al tipo de

cambio vigente en la fecha en que se efectúe el pago, esto con el propósito de que puedan participar en la **Programa de Especialización en Compliance**, impartido por ADEN International Business School.

2. Al no cubrir los once (11) espacios se solicita no recomendar personas suplentes.
3. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Dirección de Gestión Humana se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021. Por lo que se solicita recomendar al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de esta plantilla de contrato de adiestramiento para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 926 (Administrativo), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



4. Se solicita al Consejo de Personal que el acuerdo quede en firme y a la vez, recomendar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración, de lo contrario existe el riesgo que estas becas se sub ejecuten."

--- O ---

*Analizado el oficio N°PJ-DGH-CAP-446-2025, las personas integrantes de este órgano recomendativo consideraron que las personas postulantes reúnen las condiciones necesarias para acreditarse la beca, de forma tal que puedan brindar devolución del conocimiento al Poder Judicial.*

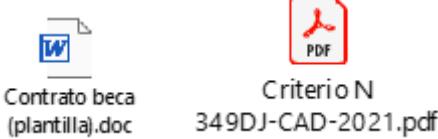
*Por lo tanto, se acordó recomendar por unanimidad de votos:*

1. *A las siguientes personas servidoras judiciales titulares, con el fin de que se les otorgue una beca una beca completa por un monto de \$1.184.00 a cada una. Dicho monto será depositado en las cuentas de las personas beneficiarias al tipo de cambio vigente en la fecha en que se efectúe el pago, esto con el propósito de que puedan participar en la Programa de Especialización en Compliance, impartido por ADEN International Business School:*

Nómina														
Programa de Especialización en Compliance														
ADEN International Business School														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad	Tiemp o servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 926 (Dirección y Administración)														
1	RANDAL JAVIER ZUÑIGA PALACIOS	0602560186	JEFE ADMINISTRATIVO 3	DESPACHO DE LA PRESIDENCIA	PROFESIONAL EN CONTROL INTERNO	OFICINA DE CUMPLIMIENTO	01/07/2005	23 años	No registra	926	2024	100	Sobresaliente	No registra
2	CATALINA BLANCO SANCHEZ	0109430856	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	SALA TERCERA	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	OFICINA DE CUMPLIMIENTO	28/10/2019	7 años	No registra	926	2024	100	Sobresaliente	No registra
3	RONALD DE LOS ANGELE QUIROS SALAZAR	0108320369	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA OPERATIVA	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA OPERATIVA	15/09/2017	32 años	No registra	926	2024	98.75	Excelente	No registra
4	LUIS RICARDO AGUILAR QUIROS	0108650920	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA FINANCIERA	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA FINANCIERA	01/09/2018	14 años	No registra	926	2024	98.40	Excelente	No registra
5	MARIAN CALVO REYES	0702180914	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICINA TRABAJO SOCIAL Y PSICOLOGIA II CIR.JUD. ZONA ATLANTICA	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA ESTUDIOS ESPECIALES	01/06/2014	13 años	No registra	926	2024	98	Excelente	No registra
6	HERMES DE LOS ANGELE ZAMORA ATENCIO	0602020943	PROFESIONAL EN CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	PROFESIONAL EN CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	01/01/2015	24 años	No registra	926	2024	97.75	Excelente	No registra
7	FABIOLA MARIA QUESADA JIMENEZ	0205530557	FISCAL AUXILIAR	FISCALIA GENERAL	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	OFICINA DE CUMPLIMIENTO	10/07/2018	14 años	No registra	926	2024	96.93	Excelente	No registra
8	LUZ IRENE HERRERA GARCIA	0603320639	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PODER JUDICIAL	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PODER JUDICIAL	01/08/2013	14 años	No registra	926	2024	96.43	Excelente	No registra

9	GUSTAVO FERNANDO SOLANO RIVERA	0304620790	CONTRALOR DE SERVICIOS REGIONAL	SUBCONTRALORIA SERVICIOS I CIRC. JUD. GUANACASTE	CONTRALOR DE SERVICIOS REGIONAL	SUBCONTRALORIA SERVICIOS I CIRC. JUD. GUANACASTE	01/04/2021	13 años	No registra	926	2024	95	Excelente	No registra
10	WELESLEY HENRY MARTINEZ	0113140219	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PODER JUDICIAL	PROFESIONAL 2	SECCION AUDITORIA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL PODER JUDICIAL	16/09/2024	19 años	No registra	926	2024	94.90	Excelente	No registra

2. Recomendar al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de la plantilla de contrato de adiestramiento propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-202, para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 926 (Administrativo), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



3. Recomendar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración, de lo contrario existe el riesgo que estas becas se subejecuten o se imposibilite hacerlas efectivas.

**Se declara en firme.**

## **ARTÍCULO II**

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-CAP-445-2025 relacionado con nómina de beca para la Maestría Internacional en Inteligencia Artificial y Derecho, impartida por ELBS Business School, el cual indica:

“En el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en la sesión N° 87-2025 celebrada el 25 de setiembre de 2025, artículo LXXVI, se aprobó el otorgamiento de **cinco (5) becas completas** para personas servidoras judiciales pertenecientes al programa presupuestario 926 (Administrativo), que laboran en las siguientes dependencias en puestos de **Dirección, Subdirección, Jefaturas y Profesionales 2** que laboren en la **Dirección Jurídica**. También **personas integrantes o personal asesor del Consejo Superior**.

Estas becas tienen como propósito facilitar la participación de las personas beneficiarias en la **Maestría Internacional en Inteligencia Artificial y Derecho**, impartida por **ELBS Business School**.

El Subproceso de Gestión de la Capacitación, de la Dirección de Gestión Humana, llevó a cabo la divulgación correspondiente de esta actividad formativa.

Esta especialización se impartirá aproximadamente del 24 de noviembre de 2025 al 24 de noviembre de 2026, bajo la modalidad virtual.

Dicho lo anterior, el Subproceso Gestión de la Capacitación procede a informar:

El día 13 de octubre de 2025, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación de la **Maestría Internacional en Inteligencia Artificial y Derecho**, así mismo se compartió con los gremios y las oficinas a las que están dirigidas las becas.

El 28 de octubre de 2025, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.

En el proceso de elaboración de nómina, se registró en el sistema de becas de SIGA-GH la inscripción por parte de diecisiete (17) personas servidoras, sin embargo, solo siete (07) laboran en las oficinas indicadas anteriormente. Las personas interesadas presentaron el visto bueno por parte de la máxima jerarquía correspondiente.

Se resalta que, si bien el Reglamento de becas **no restringe la participación de las personas que no presenten el visto bueno de la jefatura correspondiente**; se considera una prueba pertinente para verificar que los estudios no afectarán el servicio público que se brinda y que el programa en gestión es afín a las labores que se desempeñan.

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación, la nómina correspondiente con la información de **siete personas servidoras judiciales** interesadas en participar que pertenecen al programa presupuestario correspondiente 926 (Administrativo), que cuentan con el visto bueno de las

respectivas jefaturas y cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial actualmente vigente, los cuales indican textualmente:

***“Artículo 16.—Para conceder la licencia y los otros beneficios que procedan, el Consejo de Personal tomará en consideración de manera especial lo siguiente:***

- 1) Disponibilidad presupuestaria.***
- 2) Que el candidato tenga, por lo menos, dos años al servicio del Poder Judicial en forma continua y ocupe un cargo en propiedad. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9º de este reglamento.***
- 3) Repercusión que tenga sobre el servicio la ausencia del servidor.***
- 4) Importancia y necesidad de los estudios a realizar para la Corte.***
- 5) Méritos del candidato.***
- 6) Posibilidad de obtener ayuda de otras fuentes.***

***[...]***

***“Artículo 22.—El beneficiario de una beca por estudios de postgrado, con una duración mayor de seis meses, no podrá disfrutar de igual beneficio sino después de transcurridos tres años a partir de la finalización del curso anterior, a menos que el nuevo curso sea una continuación de aquél y que sumados ambos no sobrepasen los dos años.”***

A continuación, el detalle:

Nómina														
Maestría Internacional en Inteligencia Artificial y Derecho														
ELBS Business School														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 926 (Dirección y Administración)														
1	RODRIGO ALBERTO CAMPOS HIDALGO	0107170608	DIRECTOR GENERAL 2	DIRECCION JURIDICA	DIRECTOR GENERAL 2	DIRECCION JURIDICA	01/01/2024	17 AÑOS	LA DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y LOS JUECES: APLICACIÓN PÚBLICA DEL DERECHO DE LA COMPETENCIA AÑO: 2013 BENEFICIO: PCGSS Y AYUDA ECONÓMICA SESIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR Nº 88-13, DEL 11-09-2013, ART. XXXV	926	2024	100	SOBRESALIENTE	NO REGISTRA
2	EDGAR DAVID ZELEDON GONZALEZ	0205230457	TÉCNICO JURÍDICO	SECRETARIA DE LA CORTE	Director General 2	SECRETARÍA GENERAL DE LA CORTE	01/01/2012	18 AÑOS	NO REGISTRA	926	2024	99.70	EXCELENTE	NO REGISTRA
3	GARY ROLANDO BONILLA GARRO	0111860616	INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO SUPERIOR	INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO SUPERIOR	22/05/2023	22 AÑOS	CURSO "ESPECIALIZACIÓN EN JUSTICIA CONSTITUCIONAL Y TUTELA JURISDICCIONAL DE LOS DERECHOS" AÑO:2013 BENEFICIO: PGSS SESIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR Nº 91-12, DEL 16-10-2012, ART. XLVII	926	2024	99	EXCELENTE	NO REGISTRA

ESPECIALIZACIÓN  
EN JUSTICIA  
CONSTITUCIONAL  
Y TUTELA  
JURISDICCIONAL  
DE LOS DERECHOS  
FUNDAMENTALES  
AÑO:2013  
BENEFICIO: PCSS  
SESIÓN DEL  
CONSEJO  
SUPERIOR Nº 91-  
12, DEL 16-10-  
2012, ART. XLVII

CURSO VIOLENCIA  
DOMÉSTICA Y  
GÉNERO  
AÑO:2014  
BENEFICIO: PCSS  
SESIÓN DEL  
CONSEJO  
SUPERIOR Nº 69-  
14 DEL 31 DE  
JULIO DE 2014,  
ART. IX

CURSO  
ESPECIALISTA EN  
INTERVENCIÓN  
CON AGRESORES  
POR VIOLENCIA  
DE GÉNERO  
AÑO:2016  
BENEFICIO:  
AYUDA  
ECONÓMICA  
SESIÓN DEL  
CONSEJO  
SUPERIOR Nº 67-  
16 DEL 14 DE  
JULIO DE 2016,  
ART. LXIV

PRUEBA PENAL Y  
LAS NUEVAS  
TECNOLOGÍAS  
AÑO: 2019  
BENEFICIO: PCSS

								SESIÓN N° 84-19 DEL 26-09-2019, ART. XXXV						
								EXECUTIVE MBA CON DIFERENTES ÉNFASIS AÑO:2025 BENEFICIO: AVAL DE PARTICIPACIÓN SESIÓN N°24 DEL 29 DE JULIO, ARTICULO XXXIV						
4	ROBERTH MARTIN FALLAS GAMBOA	011162047 5	TÉCNICO JUDICIAL 3	TRIBUNAL SEGUNDO DE APELACION CIVIL DE SAN JOSE	ASESOR JURÍDICO	DIRECCION JURIDICA	01/06/201 4	22 AÑOS	NO REGISTRA	926	2024	98.8 5	EXCELENTE	NO REGISTRA
5	VICTOR JOSE CESPEDES VIQUEZ	011346032 4	TÉCNICO JURÍDICO	ADMINISTRACION DE LA DEFENSA PUBLICA	ASESOR CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO SUPERIOR	1/10/2014	17 AÑOS	NO REGISTRA	926	2024	98.7 5	EXCELENTE	NO REGISTRA
6	SANDRA GERARDINA PIZARRO GUTIERREZ	050237074 9	INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO SUPERIOR	INTEGRAN TE DEL CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO SUPERIOR	03/12/201 8	7 AÑOS	NO REGISTRA	926	2024	98.6 3	EXCELENTE	CAUSA:250000121824D I AÑO: 2025 EN TRÁMITE
7	MARTIN WILLIAM HERNANDE Z SERRANO	010726072 1	SUBDIRECTO R GENERAL 1	DIRECCION DE TECNOLOGIA DE INFORMACION Y COMUNICACIONES	DIRECTOR GENERAL 1	DIRECCION DE TECNOLOGIA DE INFORMACION Y COMUNICACIONES	07/01/201 9	31 AÑOS	NO REGISTRA	926	2024	98	EXCELENTE	NO REGISTRA

Las personas de la nómina se ordenan por:

- Programa presupuestario
- Resultado obtenido en la evaluación del desempeño, siendo el orden de mayor a menor, considerando el inciso 3 del artículo 20 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, el cual indica textualmente:

*“3. Las personas servidoras judiciales que obtengan como resultado el nivel “muy bueno o superior”, serán acreedoras del pago por concepto de anualidad y anualidad profesional, según corresponda. Además, tendrá incidencia para la obtención de los siguientes beneficios: la adjudicación de becas y capacitación nacional e internacional, participar como persona facilitadora de las unidades de capacitación y de la Escuela Judicial, participar en Comisiones o proyectos de interés institucional, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales para la obtención de cada uno de estos beneficios.”*

- En relación con el periodo del resultado de la evaluación del desempeño, se aclara que, todas las personas cuentan con el registro del año 2024, por lo que se detalla el resultado.
- En caso de que existan personas con el mismo resultado de evaluación del desempeño, se ordena de mayor a menor por tiempo servido.

#### **CONSIDERACIONES:**

- El servidor Edgar David Zeledon Gonzalez cuenta con su puesto en propiedad como Técnico Jurídico, sin embargo; desde el año 2018 se desempeña de manera continua como Profesional en Derecho 3B en la Dirección Jurídica y actualmente se encuentra ascendido como Director General 2 en la Secretaría de la Corte.
- El funcionario Roberth Martin Fallas Gamboa cuenta con su puesto en propiedad como Técnico Judicial 3, sin embargo; actualmente se desempeña como Asesor Jurídico en la Dirección Jurídica, puesto que desempeña de manera discontinua desde el año 2023.

- El señor Victor José Céspedes Víquez cuenta con su puesto en propiedad como Técnico Jurídico, sin embargo; actualmente labora como Asesor del Consejo Superior, puesto que desempeña de manera continua desde el 17 de marzo de 2014.
- El servidor Martin William Hernandez Serrano cuenta con su puesto en propiedad como Subdirector General 1 de la Dirección de Tecnología de Información y Tecnología, sin embargo; actualmente desempeña el puesto de Director en dicha instancia y ha ascendido en varias ocasiones como Integrante del Consejo Superior.
- La servidora Sandra Pizarro Gutiérrez, Integrante del Consejo Superior, manifestó su interés de participar mediante correo electrónico, ya que indicó que al momento de realizar la inscripción el sistema Gh en línea, le generaba un error. Dicho correo fue remitido por su asesor, en virtud de que la servidora se encuentra fuera del país.

[Interés de participación Sandra Pizarro .msg](#)

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

A partir de lo anterior, se le solicita al estimable Consejo de Personal lo siguiente:

1. Analizar y recomendar a cinco (5) personas de la nómina, con el fin de que se les otorgue una beca completa por un monto de **\$890.00** a cada una. Dicho monto será depositado en las cuentas de las personas beneficiarias al tipo de cambio vigente en la fecha en que se efectúe el pago, esto con el propósito de que puedan participar en la **Maestría Internacional en Inteligencia Artificial y Derecho**, impartido por ELBS Business School.
2. Seleccionar dos (2) personas suplentes en caso de que alguna de las personas seleccionadas como beneficiarias rechace su participación, o bien, por situación de fuerza mayor no pueda asistir a la especialización e indicar el orden en el que deben asumir la suplencia.

3. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Dirección de Gestión Humana se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021. Por lo que se solicita recomendar al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de esta plantilla de contrato de adiestramiento para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 926 (Administrativo), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



4. Se solicita al Consejo de Personal que el acuerdo quede en firme y a la vez, recomendar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración, de lo contrario existe el riesgo que estas becas se sub ejecuten o se imposibilite hacerlas efectivas."

--- O ---

*Analizado el oficio N°PJ-DGH-CAP-445-2025, las otras personas integrantes de este órgano recomendativo consideraron que las personas postulantes reúnen las condiciones necesarias para acreditarse la beca, de forma tal que puedan brindar devolución del conocimiento al Poder Judicial.*

*Por lo tanto, se acordó recomendar por mayoría de votos:*

1. A las siguientes personas servidoras judiciales titulares, con el fin de que se les otorgue una beca completa por un monto de \$890.00 a cada una. Dicho monto será depositado en las cuentas de las personas beneficiarias al tipo de cambio vigente en la fecha en que se efectúe el pago, esto con el propósito de que puedan participar en la Maestría Internacional en Inteligencia Artificial y Derecho, impartido por ELBS Business School:

Nómina														
Maestría Internacional en Inteligencia Artificial y Derecho														
ELBS Business School														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 926 (Dirección y Administración)										Año	Nota	Resultado		
1	RODRIGO ALBERTO CAMPOS HIDALGO	0107170608	DIRECTOR GENERAL 2	DIRECCION JURIDICA	DIRECTOR GENERAL 2	DIRECCION JURIDICA	01/01/2024	17 AÑOS	LA DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y LOS JUECES: APLICACIÓN PÚBLICA DEL DERECHO DE LA COMPETENCIA AÑO: 2013 BENEFICIO: PCGSS Y AYUDA ECONÓMICA SESIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR N° 88-13, DEL 11-09-2013, ART. XXXV	926	2024	100	SOBRESALIENTE	NO REGISTRA
2	EDGAR DAVID ZELEDON GONZALEZ	0205230457	TÉCNICO JURÍDICO	SECRETARIA DE LA CORTE	Director General 2	SECRETARÍA GENERAL DE LA CORTE	01/01/2012	18 AÑOS	NO REGISTRA	926	2024	99.70	EXCELENTE	NO REGISTRA
3	GARY ROLANDO BONILLA GARRO	0111860616	INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO SUPERIOR	INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO SUPERIOR	22/05/2023	22 AÑOS	CURSO "ESPECIALIZACIÓN EN JUSTICIA CONSTITUCIONAL Y TUTELA	926	2024	99	EXCELENTE	NO REGISTRA

JURISDICCIONAL  
DE LOS  
DERECHOS"  
AÑO:2013  
BENEFICIO: PGSS  
SESIÓN DEL  
CONSEJO  
SUPERIOR N° 91-  
12, DEL 16-10-  
2012, ART. XLVII

ESPECIALIZACIÓN  
EN JUSTICIA  
CONSTITUCIONAL  
Y TUTELA  
JURISDICCIONAL  
DE LOS DERECHOS  
FUNDAMENTALES  
AÑO:2013  
BENEFICIO: PCSS  
SESIÓN DEL  
CONSEJO  
SUPERIOR N° 91-  
12, DEL 16-10-  
2012, ART. XLVII

CURSO VIOLENCIA  
DOMÉSTICA Y  
GÉNERO  
AÑO:2014  
BENEFICIO: PCSS  
SESIÓN DEL  
CONSEJO  
SUPERIOR N° 69-  
14 DEL 31 DE  
JULIO DE 2014,  
ART. IX

CURSO  
ESPECIALISTA EN  
INTERVENCIÓN  
CON AGRESORES  
POR VIOLENCIA  
DE GÉNERO  
AÑO:2016  
BENEFICIO:  
AYUDA  
ECONÓMICA  
SESIÓN DEL  
CONSEJO  
SUPERIOR N° 67-  
16 DEL 14 DE

								JULIO DE 2016, ART. LXIV						
								PRUEBA PENAL Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS AÑO: 2019 BENEFICIO: PCSS SESIÓN N° 84-19 DEL 26-09-2019, ART. XXXV						
								EXECUTIVE MBA CON DIFERENTES ÉNFASIS AÑO:2025 BENEFICIO: AVAL DE PARTICIPACIÓN SESIÓN N°24 DEL 29 DE JULIO, ARTICULO XXXIV						
4	MARTIN WILLIAM HERNANDE Z SERRANO	010726072 1	SUBDIRECTO R GENERAL 1	DIRECCION DE TECNOLOGIA DE INFORMACION Y COMUNICACIONES	DIRECTOR GENERAL 1	DIRECCION DE TECNOLOGIA DE INFORMACION Y COMUNICACIONES	07/01/201 9	31 AÑOS	NO REGISTRA	926	2024	98	EXCELENTE	NO REGISTRA
5	ROBERTH MARTIN FALLAS GAMBOA	011162047 5	TÉCNICO JUDICIAL 3	TRIBUNAL SEGUNDO DE APELACION CIVIL DE SAN JOSE	ASESOR JURÍDICO	DIRECCION JURIDICA	01/06/201 4	22 AÑOS	NO REGISTRA	926	2024	98.8 5	EXCELENTE	NO REGISTRA

*Nota: El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos se abstiene del voto para la selección de la quinta persona seleccionada como titular.*

*2. A las siguientes **dos** personas suplentes en caso de que las personas seleccionadas como beneficiarias de la beca, rechacen la misma o por situaciones de fuerza mayor no puedan participar:*

Nómina													
Maestría Internacional en Inteligencia Artificial y Derecho													
ELBS Business School													
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño		Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 926 (Dirección y Administración)													
1	VICTOR JOSE CESPEDES VIQUEZ	0113460324	TÉCNICO JURÍDICO	ADMINISTRACION DE LA DEFENSA PUBLICA	ASESOR CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO SUPERIOR	1/10/2014	17 AÑOS	NO REGISTRA	926	2024	98.75	EXCELENTE
2	SANDRA GERARDINA PIZARRO GUTIERREZ	0502370749	INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO SUPERIOR	INTEGRANTE DEL CONSEJO SUPERIOR	CONSEJO SUPERIOR	03/12/2018	7 AÑOS	NO REGISTRA	926	2024	98.63	EXCELENTE
													CAUSA:250000121824D I AÑO: 2025 EN TRÁMITE

Nota: El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos se abstiene del voto para la selección de la primera persona seleccionada como suplente.

3. Recomendar al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de la plantilla de contrato de adiestramiento propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021 para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 926 (Administrativo), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



Contrato beca  
(plantilla).doc



Criterio  
N349-DJ-CAD-2021.f

4. Recomendar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración, de lo contrario existe el riesgo que estas becas se subejecuten o se imposibilite hacerlas efectivas.

**Se declara en firme.**

➤ El Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, se retira de la sesión por cuanto debe atender asuntos propios de su cargo.

### **ARTÍCULO III**

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0733-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la señora MJMM, al proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial, el cual indica:

“Se informa que el miércoles 10 de septiembre del presente año, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió, por medio de correo electrónico, el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la oferente M.J. M. M., quien participó en el proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial.

## I- Antecedentes

En virtud de lo anterior, el día 16 de septiembre del presente año, la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección procedió a comunicar formalmente la resolución del recurso de revocatoria interpuesto por la oferente M.J. M. M, manteniéndose el resultado originalmente emitido, en el cual se le notificó como no aprobada en la evaluación psico-laboral correspondiente.

Asimismo, en cumplimiento de los principios de transparencia, legalidad y garantía del debido proceso, se remitió a la persona interesada la siguiente documentación:

- El resultado oficial de la evaluación aplicada.
- El informe psico-laboral elaborado por la Unidad de Psicología.
- Acceso al peritaje técnico respectivo.

Por lo tanto, lo único que queda pendiente es la elevación del recurso de apelación ante el Consejo de Personal del Poder Judicial, para el debido conocimiento y resolución conforme a lo establecido en la normativa vigente.

El recurso se fundamenta en la disconformidad de la oferente M.J. M. M, respecto del resultado obtenido en la evaluación psico laboral, la cual fue establecida como parte del proceso selectivo aprobado a nivel institucional para conformar las listas de elegibles de personas que vayan a ocupar puestos por primera vez en la Institución. En este contexto, la oferente M.J. M. M manifiesta lo siguiente:

*“Recurso según Ley General de la Administración Pública (revocatoria, apelación o ambas) Estimados señores, Respetuosamente me dirijo a ustedes para solicitar la posibilidad de repetir la Prueba Psicolaboral que realice recientemente. Lamentablemente no logre aprobarla, ya que ese día me encontraba muy cansada, yo vivo en San Ramón de Alajuela, todos los días viajo a San José, me levanto a las 3:35 am para poder agarrar bus de 4:30 am para trasladarme hasta San José, el día anterior a la prueba me costó más de normal conciliar el sueño, por lo que dormí muy pocas horas, lo que afectó mi rendimiento. Deseo tener una nueva oportunidad para demostrar mis capacidades en condiciones más favorables. Les agradezco mucho su comprensión y apoyo”.*

Como parte del proceso evaluativo, se aplicó previamente un consentimiento informado, el cual incluía un apartado específico para que la persona evaluada manifestara cualquier condición psicológica o física relevante. En dicho espacio, la evaluada no externó ninguna situación particular. Por lo cual el proceso de aplicación se desarrolló sin ningún inconveniente.

Asimismo, se le ofreció la posibilidad de realizar la prueba de forma virtual, con el fin de facilitar el acceso y evitar desplazamientos. No obstante, fue la propia evaluada quien optó voluntariamente por ser atendida de manera presencial, decisión que fue respetada y ejecutada conforme a su elección.

Además, el día 12 de setiembre de presente año, la Máster Laura Rojas Solano, remitió un informe psico-laboral, en este informe, se detalla y justifica de manera ampliada los resultados obtenidos en las técnicas selectivas aplicadas. Por tanto, se explican todos los parámetros técnicos que fundamentan el resultado emitido a la oferente. M.J. M. M Además, se ha indicado la metodología empleada en el proceso selectivo, lo cual reafirma que se trata de una evaluación completamente objetiva, basada en las respuestas proporcionadas por la persona oferente. Sumado que este procedimiento se ha llevado conforme a los principios de transparencia y legalidad técnico-administrativa.

Se aclara que el acceso al expediente psico-laboral únicamente puede realizarse mediante un peritaje, el cual debe ser solicitado de forma voluntaria y por escrito por la persona evaluada. Este trámite debe gestionarse con la colaboración de una persona que sea un profesional externo en Psicología y que se encuentre debidamente inscrita como Perito(a).

Es importante señalar que dicho procedimiento implica un trámite formal y puede conllevar un costo económico, el cual deberá ser asumido por la persona evaluada. Asimismo, se deja constancia de que este peritaje no tiene efectos sobre los resultados previamente emitidos por esta Unidad de Psicología.

Toda esta información fue comunicada oportunamente en la respuesta al recurso de revocatoria. Se otorgó el plazo correspondiente, sin que se recibiera gestión alguna por parte de la oferente M.J. M. M.

En síntesis, fue a través de la aplicación de las pruebas selectivas que se logró establecer el resultado desfavorable, esto lo que implica que se ha realizado una revisión, análisis e interpretación exhaustiva de todos los instrumentos aplicados, por lo que la Máster Laura Rojas Solano, basándose en el procedimiento establecido, determina que su resultado no es afín al perfil requerido.

## **II- Fundamento Legal**

La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, en el marco de sus competencias legales, ha desarrollado y ejecutado el proceso selectivo de Primer Ingreso, sin discriminación, en estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, transparencia y respeto por los derechos fundamentales de las personas oferentes.

Que el artículo 192 de la Constitución Política establece como principio general que, salvo las excepciones señaladas por el ordenamiento jurídico, el nombramiento de personas servidoras públicas debe realizarse con base en la idoneidad comprobada.

Que el artículo 18, inciso d), del Estatuto de Servicio Judicial dispone que, para ingresar al Servicio Judicial, se requiere demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.

La Ley Marco de Empleo Público N° 10159, indica: ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, incluye la comprobación de las competencias para los puestos que se van a desempeñar las personas en la función pública que a continuación se detalla: “*a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.*”

La Sala Constitucional en sentencia N° 2017-00270 de las 9:15 horas del 13 de enero de 2017, indicó: “En este sentido, se hace hincapié de que la convocatoria de pruebas o exámenes con cierta periodicidad no solo permite garantizar la idoneidad, sino el acceso equitativo de los puestos. Se debe destacar asimismo que la renovación periódica de los registros de elegibles sirve también a la escogencia de candidatos más idóneos, esto en beneficio de la Administración Pública...” La Sala Constitucional mediante resolución N° 2013008330, de fecha veintiuno de junio de dos mil trece, que indicó: “*III.- Sobre el caso concreto..... el Poder Judicial está en la obligación de realizar los procedimientos necesarios a fin de cumplir con el mandato constitucional contenido en el numeral 192 de la Carta Magna, a efecto de asegurarse que quienes desempeñen cargos públicos sean los más preparados y calificados, es decir: los más idóneos. Máxime en puestos como los de Investigador, dada su naturaleza delicada, por lo que ese proceso debe ser sumamente minucioso...*”

Otro voto de la Sala Constitucional en su voto N° 3611-93 de las catorce horas con treinta y nueve minutos del día 28 de julio de mil novecientos noventa y tres: “*La Sala entiende que en el sector Público los concursos para llenar plazas es el medio natural (sic) mediante el cual se abre la posibilidad a todos aquellos sujetos que cumpliendo los requisitos académicos, y de experiencia laboral sean aptos para ocupar el puesto que se sacó a concurso, para con ello cumplir con el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la “idoneidad comprobada” garantizándose la eficiencia de la función de la administración*”.

La Sala Constitucional estableció en el voto 60-94 de las dieciséis horas cincuenta y cuatro minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro, que para llegar a ocupar una plaza en propiedad dentro del Régimen de Servicio Civil no basta con desempeñar el puesto durante un tiempo determinado, sino que el interesado debe someterse a los mecanismos de comprobación de la idoneidad que hemos analizado en esta sección del presente trabajo

El principio de idoneidad comprobada cumple, entonces, una doble función: por un lado, permite a los interesados en ocupar un puesto público competir en condiciones de igualdad, con lo cual se garantiza el derecho de acceso a la función pública consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; por el otro, permite que se nombre en los puestos públicos a las personas más aptas para desempeñarlos, con lo cual se busca cumplir con el deber de eficiencia en la actuación de la Administración Pública.

La evaluada M.J. M. M fue convocada en igualdad de condiciones que las demás personas participantes. Tras la aplicación de la evaluación psico-laboral, obtuvo un resultado adverso, lo cual le impidió continuar en el proceso, conforme a las condiciones establecidas para dicho proceso selectivo.

La evaluación psico-laboral aplicada se trata de instrumentos válidos, confiables y técnicamente estandarizados, cuyo objetivo es valorar de forma objetiva y equitativa las competencias genéricas y específicas, según el perfil o perfiles a evaluar. Estas variables se relacionan con conductas observables vinculadas a características cognitivas y rasgos de personalidad requeridos para el adecuado desempeño en los cargos del Poder Judicial. Dichas evaluaciones responden a un interés institucional legítimo, orientado a garantizar la incorporación de personal idóneo, en resguardo de los principios constitucionales de legalidad, eficiencia, transparencia, igualdad de oportunidades y buena administración.

Que el procedimiento de evaluación fue ejecutado por la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, conforme a los lineamientos técnicos estandarizados, mediante la aplicación automatizada de una batería de pruebas selectivas, bajo parámetros validados y condiciones homogéneas para toda la población oferente. Asimismo, cada persona participante fue informada oportunamente, mediante la firma del Consentimiento Informado, acerca del contenido, derechos y condiciones del proceso de evaluación, el cual se desarrolló en condiciones de equidad y conforme al marco normativo vigente.

Que el resultado obtenido por una persona evaluada refleja el cumplimiento o incumplimiento de los criterios establecidos en el proceso selectivo de Primer Ingreso, sin que se hayan identificado vicios, arbitrariedades ni afectación de derechos fundamentales durante el proceso y que la intervención de la persona profesional en Psicología, por lo que todo se realizó conforme a los lineamientos técnicos y jurídicos establecidos, garantizando la objetividad del proceso y la igualdad de condiciones para todas las personas oferentes, razón por la cual no se configura motivo alguno para cuestionar la legalidad ni la legitimidad del resultado obtenido.

Retomar que el principal medio de comprobación de la idoneidad está constituido por las pruebas de idoneidad. Se trata de pruebas estandarizadas que se aplican a los aspirantes a la función pública, con la finalidad de medir la presencia en ellos de una serie de características competenciales, personales y emocionales que se consideran necesarias para el desempeño de un puesto determinado.

Además, se descarta que la Máster Laura Rojas Solano, haya incurrido en errores de interpretación, ya que su análisis se basa en el procedimiento técnico establecido, aplicado en igualdad de condiciones para todas las personas oferentes. La interpretación integró todos los resultados obtenidos en las pruebas selectivas, garantizando así una valoración coherente y fundamentada.

### **III- Considerandos**

- a)** Que el principio de idoneidad comprobada constituye un eje rector en el acceso al empleo público, conforme lo dispone el artículo 192 de la Constitución Política y el numeral 18, inciso d) del Estatuto de Servicio Judicial.
- b)** Que las condiciones de participación establecidas en el proceso selectivo del Primer Ingreso fueron aceptadas por la oferente M.J. M. M, al momento de participar en el proceso selectivo de dicho cargo al Poder Judicial, por lo que el resultado obtenido en la evaluación psico laboral se encuentra dentro del marco técnico-jurídico válido y aplicable.
- c)** Que no se evidencia arbitrariedad, error técnico ni discriminación en la aplicación del proceso evaluativo realizado por la evaluada M.J. M. M.

- d) Que el proceso selectivo llevado a cabo por la Dirección de Gestión Humana responde a una instrucción expresa del Consejo Superior, cuyo cumplimiento es obligatorio y orientado a garantizar procesos objetivos y transparentes de selección de personal de las personas que ingresan en la institución.
- e) Se debe respetar el principio de idoneidad comprobada, establecido en el artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el cual dispone que los servidores públicos deben ser nombrados con base en dicha idoneidad y solo pueden ser removidos por causales justificadas conforme a la legislación laboral.
- f) Asimismo, la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.º 10159) refuerza este principio al establecer que el ingreso y permanencia en el servicio público deben regirse por criterios de eficiencia, mérito, transparencia y objetividad, garantizando que las personas servidoras públicas cuenten con las competencias necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones.
- g) Las pruebas fueron ejecutadas conforme a los lineamientos técnicos y normativos previamente establecidos, los cuales rigen el proceso de ingreso a la Institución. Este proceso constituye un requisito obligatorio y fue aplicado bajo condiciones de validez, objetividad y equidad.
- h) Además, se le entregó un informe psico-laboral detallado y se le brindó acceso al expediente correspondiente, en cumplimiento con los principios de transparencia y debido proceso legal y administrativo.

**IV- Por tanto:**

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 192 de la Constitución Política, el artículo 18, inciso b), del Estatuto de Servicio Judicial, y en atención a lo acordado a nivel institucional para el Proceso Selectivo de Primer Ingreso. Se considera lo siguiente:

- I. Rechazar, en todos sus extremos, el recurso de apelación interpuesto por la evaluada M.J. M. M, en el marco del proceso selectivo de dicho cargo.
- II. Declarar conforme a derecho el resultado adverso obtenido por la evaluada, y tener por válidamente ejecutado el proceso selectivo, en estricto apego al marco constitucional, legal y reglamentario vigente.
- III. Que, conforme a la normativa vigente, la persona oferente de este tipo de procesos selectivos podrá realizar la repetición de las pruebas selectivas dentro de un período de seis meses, siempre y cuando active oportunamente los mecanismos que le correspondan dentro del procedimiento legal y administrativo. Esta posibilidad estará sujeta a la verificación de las condiciones técnicas, normativas y de disponibilidad institucional que rijan en el momento de la solicitud y el interés de la persona por ingresar al Poder Judicial.
- IV. Ordenar la notificación de la presente resolución a la evaluada M.J. M. M, y a las demás partes interesadas, conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico aplicable”

--- O ---

*Expuesto el informe anterior por la MBA. Laura Rojas Solano, Profesional de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, expresó el Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, que él se*

“mantiene “con la línea que ha sostenido el Consejo en cuanto a que en estos casos no se pueden hacer revisiones antes de tiempo. Esas revisiones tienen un plazo por ser de naturaleza técnica, porque son psicológicas, y que lo actuado está dentro de los parámetros de la ley y reglamentado” y se mantiene con lo que propone el informe explicado.

*La Licda. Olga Guerrero Córdoba, Subdirectora de Gestión Humana opina “que las pruebas psicológicas son muy importantes para seleccionar las personas que ingresen al Poder Judicial. Necesitamos personas confiables, personas competentes que sean emocionalmente aptas y precisamente estas pruebas vienen de alguna manera a resguardar todo eso que nosotros andamos buscando, personal idóneo para el para el Poder Judicial”.*

*La Mag. Julia Varela Araya manifiesta “es un tema técnico muy reglado y la motivación que están dando para el rechazo me parece que es la pertinente, quedando claro que tiene otra opción a futuro cuando se cumpla el plazo, para volver a participar”.*

*Por tanto, por unanimidad se acordó: rechazar el recurso de apelación presentado por la señora MJMM y acoger en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0733-2025 de la Unidad de Psicología de Reclutamiento y Selección de Personal de Gestión Humana.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO IV***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0749-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la señora NPC, al proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial, el cual indica:*

“Se informa que el día 12 de septiembre del presente año, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió, por medio de correo electrónico, el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la oferente **N.P.C.**, cédula de identidad xxxxxxxxxxxx, quien participó en el proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial.

## I. Antecedentes

En virtud de lo anterior, el día 18 de septiembre del presente año, la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección procedió a comunicar formalmente la resolución del recurso de revocatoria interpuesto por la oferente **N.P.C.**, manteniéndose el resultado originalmente emitido, en el cual se le notificó como no aprobada en la evaluación psico-laboral correspondiente.

Asimismo, en cumplimiento de los principios de transparencia, legalidad y garantía del debido proceso, se remitió a la persona interesada la siguiente documentación:

- El resultado oficial de la evaluación aplicada.
- El informe psico-laboral elaborado por la Unidad de Psicología.
- Acceso al peritaje técnico respectivo.

Por lo tanto, lo único que queda pendiente es la elevación del recurso de apelación ante el Consejo de Personal del Poder Judicial, para el debido conocimiento y resolución conforme a lo establecido en la normativa vigente.

El recurso se fundamenta en la discrepancia de la oferente **N.P.C.**, respecto del resultado obtenido en la evaluación psico laboral, la cual fue establecida como parte del proceso selectivo aprobado a nivel institucional para conformar las listas de elegibles de personas que vayan a ocupar puestos por primera vez en la Institución. En este contexto, la oferente manifiesta lo siguiente:

### “I. EXPOSICIÓN OBJETIVA Y CRONOLÓGICA DE LOS HECHOS:

1. *El día 4 de agosto de 2025, la ciudadana N.P.C., en estricto cumplimiento del proceso de selección convocado por esta sede judicial, se presentó a las instalaciones del I Circuito Judicial de San José para realizar la evaluación psicolaboral requerida para optar por el puesto de Técnico Judicial.*

2. *Dicha evaluación, según se constata, se desarrolló en un contexto inherentemente generador de alta presión y estrés psicosocial, propio de cualquier proceso selectivo que determina el acceso a un empleo, máxime tratándose de una plaza dentro del Organismo Judicial, cargada de expectativas económicas, profesionales y de estabilidad para la evaluada.*

3. *Mediante Resolución N° PI-0001-2025, con fecha de notificación 9 de septiembre de 2025, se comunicó a la recurrente el resultado de su evaluación, informando que no aprobó las evaluaciones de primer ingreso, especialmente en la prueba psicolaboral con nota de 66.68 para el cargo al que aspira.*

4. *Cabe destacar de manera enfática que el acto administrativo impugnado adolece de una motivación suficiente y válida. La resolución carece de una argumentación técnica y fundada que detalle las métricas, baremos, parámetros o criterios específicos utilizados por la profesional a cargo de la evaluación. El dictamen (que no se aporta), según se infiere, se sustenta predominantemente en los resultados automatizados emitidos por una plataforma digital o “servidor digital” donde se aplicó la prueba, sin que medie un análisis cualitativo, contextualizado y profesional exhaustivo que interprete dichos resultados a la luz de las particularidades de la evaluada y del puesto específico. Esta omisión constituye una vulneración al derecho de defensa y a un debido proceso, al privar a la recurrente de conocer los fundamentos concretos de la decisión que afecta sus derechos.*

5. La situación descrita se ve agravada por la palpable discordancia objetiva entre el resultado de la evaluación puntual y la trayectoria profesional. Por el cual, de acuerdo a la información que se brinda al momento de realizar el examen al momento de su aplicación. Específicamente lo indicamos debido a que las instrucciones que se brindan al momento de realizar la prueba psicolaboral, la instructora indica que en caso de que necesitemos papel y lápiz para realizar algún cálculo se encuentra al alcance de nosotros. Esta instrucción al momento de la aplicación de la prueba no se utiliza toda vez que el examen cuenta con tiempos de respuesta mínimos y lo que se logra comprender es que por el resultado de la nota final que fue 66.68, no se espera que el candidato realice cálculos en una hoja, por falta de tiempo. Así las cosas dicha prueba lo que busca es que se responda cada ítem de manera rápida sin importar el análisis sobre cada cuestionamiento para poder responder de acuerdo al conocimiento de cada postulante. Por tanto, considero que dicha prueba al momento de realizarla se debe dar claridad sobre cada tema que se evalúa, la preparación y sobre todo dar a conocer al candidato que el tiempo que se estima para responder el bloque de preguntas sobre razonamiento lógico-matemático escaso y que no se debe perder tiempo en hacer uso de otras herramientas para contesta.

6. El examen psicolaboral que se practica es un modelo el cual no permite realizar dicho análisis y más en preguntas como son escribir resultados aritméticos, cálculos matemáticos en donde muchas de las preguntas son fracciones y temas de probabilidad. Lo que traigo a consideración es que los cargos y puestos que se desempeñan en una labor como es el de Técnico Judicial, si es importante atender las solicitudes de manera pronta y de manera eficaz y garantizando que es con un conocimiento claro sobre el desempeño de la labor Jurisdiccional, en donde las funciones corresponden a un conocimiento y detalle y sobre todo conforme a una directriz e instrucción lo cual no puede responderse a la ligera o sin tener un conocimiento previo.

7. Más aún, y como elemento de la mayor relevancia, la recurrente se encuentra actualmente prestando servicios, mediante nombramiento interino, en el Juzgado Penal de Turno Extraordinario del I Circuito Judicial de San José, donde ha desempeñado las funciones propias de una Técnica Judicial por un período superior a un mes. En el ejercicio de estas funciones, ha demostrado plena idoneidad, capacidad, responsabilidad y adaptación al entorno laboral real, hecho que es conocido y puede ser certificado por sus superiores jerárquicos inmediatos en caso que su personal lo necesitaré. Esta realidad fáctica desmiente de manera contundente cualquier inferencia de no idoneidad derivada de una prueba estandarizada.

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

1. **VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE MOTIVACIÓN Y DEBIDO PROCESO** (Artículos 11, 41 y 44 de la Ley General de la Administración Pública N° 6227): La motivación es un elemento esencial del acto administrativo. La resolución impugnada es notoriamente insuficientemente motivada, al limitarse a comunicar un resultado sin explicar los razonamientos técnicos, los hechos específicos observados y la valoración de las pruebas que condujeron a la conclusión de "no idoneidad". Esta omisión vicia de nulidad el acto, ya que impide a la recurrente ejercer su derecho de defensa en toda su extensión y priva a esta autoridad de un control jurisdiccional efectivo.

2. **VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD**: La decisión de excluir a la recurrente del proceso de selección, basándose únicamente en una prueba estandarizada descontextualizada y cuyos resultados son contradichos por la evidencia de su desempeño real y satisfactorio en el mismo cargo dentro de la misma sede judicial, es manifestamente desproporcionada y carente de toda razonabilidad. Se prioriza un criterio técnico abstracto y potencialmente erróneo sobre la realidad objetiva y demostrada de su capacidad. El principio de razonabilidad exige que la administración pondere todos los elementos disponibles, incluyendo la experiencia previa y el desempeño actual, antes de emitir un juicio tan gravoso.

**3. PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES** (Artículo 18 del Código de Trabajo - Principio de "Contrato Realidad" aplicado por analogía): Si bien este principio rige directamente la relación de trabajo, encarna una directriz hermenéutica fundamental: la realidad de los hechos debe primar sobre las apariencias o formalidades. La realidad incontrovertible es que la ciudadana N.P.C ya está trabajando y desempeñándose con idoneidad como Técnica Judicial. La formalidad de una prueba psicológica, cuya validez es puesta en tela de juicio por su falta de motivación y por los argumentos neurocientíficos que se expondrán, no puede anular esta realidad constatable.

**4. VIOLACIÓN AL DERECHO AL TRABAJO** (Artículo 56 de la Constitución Política): La aplicación rígida de un resultado evaluativo, obtenido en condiciones que la neurociencia identifica como potencialmente distorsionadoras y sin una valoración integral de la persona, constituye una restricción injustificada e ilegítima de un derecho fundamental.

#### IV. PETICIONES

Por todo lo expuesto, en estricto derecho y con base en las consideraciones fácticas, jurídicas y técnicas antes desarrolladas, SOLICITO A USTED, SE SIRVA TENER POR INTERPUESTO:

**A) COMO PRETENSIÓN PRINCIPAL:**

1. RECURSO DE REVOCATORIA en contra de la Resolución N° PI-0001-2025.

2. REVOCAR el acto administrativo impugnado, dejándolo sin efecto alguno o bien, aumentar el calificante para la idoneidad de la persona.

3. DECLARAR a la ciudadana N.P.C como IDÓNEA para el puesto de Técnico Judicial, o, en su defecto,

4. ORDENAR la realización de una nueva evaluación psicolaboral, la cual deberá ajustarse a los siguientes parámetros:

a. Ser realizada por un profesional diferente.

b. Incluir en su metodología instrumentos y técnicas que permitan diferenciar de manera fehaciente entre rasgos de personalidad estables y respuestas situacionales al estrés agudo.

c. Incorporar una entrevista de contraste que pondere y confronte los resultados de las pruebas con la experiencia laboral demostrada y el actual desempeño satisfactorio de la recurrente dentro del Organismo Judicial.

d. Emitir un informe pormenorizado y debidamente motivado, con explicación clara de las métricas y criterios de evaluación utilizados.

B) EN SUBSIDIO DE LA PRETENSIÓN PRINCIPAL: En el eventual caso de que no se estime procedente la revocatoria,

5. TENER POR INTERPUESTO RECURSO DE APELACIÓN EN EFECTO SUSPENSIVO contra la mencionada resolución.

6. ELEVAR los autos originales, junto con este escrito, al superior jerárquico competente (Tribunal Administrativo o quien corresponda) para que, con conocimiento de causa, revoque la resolución impugnada y dicte el fallo que en derecho corresponda, por los mismos fundamentos aquí esgrimidos.

*Es justicia que solicito en honor a la verdad y al estricto derecho, bajo la gravedad del juramento”.*

Como parte del proceso evaluativo, se aplicó previamente un consentimiento informado, el cual incluía un apartado específico para que la persona evaluada manifestara cualquier condición psicológica o física relevante. En dicho espacio, la evaluada no externó ninguna situación particular. Por lo cual el proceso de aplicación se desarrolló sin ningún inconveniente.

Aunado a lo anterior, se aclara que la implementación de la metodología e instrumentos utilizados corresponde exclusivamente a la Unidad de Psicología, en su calidad de instancia técnica. En relación con los tiempos asignados y el tipo de preguntas aplicadas, estos fueron definidos conforme a la metodología instituida y a los manuales técnicos respectivos, respetando los principios fundamentales de validez, confiabilidad, precisión y ética profesional.

Durante el proceso evaluativo, la persona profesional en psicología brindó acompañamiento, asegurando que se cumplieran las condiciones necesarias y proporcionando las instrucciones correspondientes. Este proceso se llevó a cabo bajo condiciones de igualdad de oportunidades para todas las personas evaluadas. Con respecto a este tema, se informa que previo a la aplicación de las pruebas selectivas, usted completó un documento denominado “Consentimiento Informado”, en el cual se detallaban las condiciones y requerimientos necesarios para la realización de dichas pruebas en cumplimiento al Código de Ética y Deontológico del Colegio Profesionales en Costa Rica y el procedimiento de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

Con respecto al manejo del estrés y la tensión durante el proceso de evaluación, es importante señalar que corresponde a la persona evaluada comunicar oportunamente si no se encuentra en condiciones adecuadas para realizar las pruebas. Esta comunicación debe dirigirse a la persona Profesional en Psicología, con el fin de gestionar una reprogramación del proceso.

En el caso particular, no se recibió ninguna notificación ni manifestación por parte de la persona evaluada. Es importante destacar que, para el Poder Judicial, resulta fundamental que el personal de nuevo ingreso sea capaz de manejar adecuadamente el estrés y la tensión, ya que estos son elementos inherentes al trabajo diario en la mayoría de los puestos dentro de la institución.

Adicionalmente, en la convocatoria del proceso selectivo se reiteró la importancia de presentarse en condiciones óptimas para la evaluación. Por lo tanto, en el caso de la señora N. P. C no se identificó ninguna referencia o situación que justificara una reprogramación. En este sentido, si la persona evaluada no se encuentra en condiciones físicas o psicológicas adecuadas, tiene la responsabilidad de informar dicha situación oportunamente. En caso de no hacerlo, esta circunstancia quedará fuera del ámbito de acción de la Unidad de Psicología.

Además, el día 16 de setiembre de presente año, la Máster Marianela Conejo Novoa, remitió un informe psico-laboral, en este informe, se detalla y justifica de manera ampliada los resultados obtenidos en las técnicas selectivas aplicadas. Por tanto, se explican todos los parámetros técnicos que fundamentan el resultado emitido a la oferente N.P.C. Además, se ha indicado la metodología empleada en el proceso selectivo, lo cual reafirma que se trata de una evaluación completamente objetiva, basada en las respuestas proporcionadas por la persona oferente. Sumado que este procedimiento se ha llevado conforme a los principios de transparencia y legalidad técnico-administrativa.

Se aclara, que el acceso al expediente psico-laboral únicamente puede realizarse mediante un peritaje, el cual debe ser solicitado de forma voluntaria y por escrito por la persona evaluada. Este trámite debe gestionarse con la colaboración de una persona que sea un profesional externo en Psicología y que se encuentre debidamente inscrita como Perito(a).

Es importante señalar que dicho procedimiento implica un trámite formal y puede conllevar un costo económico, el cual deberá ser asumido por la persona evaluada. Asimismo, se deja constancia de que este peritaje no tiene efectos sobre los resultados previamente emitidos por esta Unidad de Psicología.

Toda esta información fue comunicada oportunamente en la respuesta al recurso de revocatoria. Se otorgó el plazo correspondiente, sin que se recibiera gestión alguna por parte de la oferente **N.P.C.**

En atención a las observaciones planteadas por la persona evaluada, se aclara que la diferenciación entre rasgos de personalidad y respuestas situacionales ante el estrés agudo no constituye un criterio específico dentro del proceso de evaluación. Esto se debe a que el modelo de selección adoptado por el Poder Judicial se fundamenta en la evaluación de competencias genéricas y específicas, conforme al perfil del puesto establecido por el Subproceso de Análisis de Puesto de la Dirección de Gestión Humana.

Asimismo, se reitera que la Unidad de Psicología es la instancia técnica responsable de definir la metodología de evaluación, incluyendo la selección de instrumentos, criterios y procedimientos aplicables. Esta labor se realiza en concordancia con los lineamientos institucionales, las necesidades operativas y las disposiciones presupuestarias vigentes. En este sentido, no corresponde a la persona oferente establecer directrices técnicas, por lo que resulta improcedente pretender imponer criterios metodológicos a una institución que cuenta con personal especializado y normativa propia para tales fines.

Cabe destacar, que el proceso de selección se rige por los principios de igualdad de condiciones, equidad y transparencia, tal como lo establece la Política Institucional de Igualdad de Género del Poder Judicial y otras normativas como el Conflicto de Interés. Estos principios garantizan que todas las personas participantes sean evaluadas bajo los mismos parámetros, sin discriminación ni privilegios indebidos, pero no se pueden adoptar medidas que beneficien a una persona porque así esta lo solicita.

Respecto al informe psico-laboral, se confirma que este fue entregado de manera detallada, técnica y debidamente fundamentada, conforme a los estándares establecidos por la Unidad de Psicología. Además, se proporcionó una explicación clara sobre las métricas y criterios utilizados, con el objetivo de facilitar su comprensión por parte de personas no especialistas y permitir su revisión por la persona evaluada, en apego al principio de legitimidad y transparencia del proceso evaluativo.

En síntesis, fue a través de la aplicación de las pruebas selectivas que se logró establecer el resultado desfavorable, esto lo que implica que se ha realizado una revisión, análisis e interpretación exhaustiva de todos los instrumentos aplicados, por lo que la Máster Marianela Conejo Novoa, basándose en el procedimiento establecido, determina que su resultado no es afín al perfil requerido.

## **II. Fundamento Legal**

La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, en el marco de sus competencias legales, ha desarrollado y ejecutado el proceso selectivo de Primer Ingreso, sin discriminación, en estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, transparencia y respeto por los derechos fundamentales de las personas oferentes.

Que el artículo 192 de la Constitución Política establece como principio general que, salvo las excepciones señaladas por el ordenamiento jurídico, el nombramiento de personas servidoras públicas debe realizarse con base en la idoneidad comprobada.

Que el artículo 18, inciso d), del Estatuto de Servicio Judicial dispone que, para ingresar al Servicio Judicial, se requiere demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.

La Ley Marco de Empleo Público N° 10159, indica: ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, incluye la comprobación de las competencias para los puestos que se van a desempeñar las personas en la función pública a continuación se detalla: “*a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley*”.

La Sala Constitucional en sentencia No. 2017-00270 de las 9:15 horas del 13 de enero de 2017, indicó: “En este sentido, se hace hincapié de que la convocatoria de pruebas o exámenes con cierta periodicidad no solo permite garantizar la idoneidad, sino el acceso equitativo de los puestos. Se debe destacar asimismo que la renovación periódica de los registros de elegibles sirve también a la escogencia de candidatos más idóneos, esto en beneficio

de la Administración Pública..." La Sala Constitucional mediante resolución Nº 2013008330, de fecha veintiuno de junio de dos mil trece, que indicó: "III.- Sobre el caso concreto..... el Poder Judicial está en la obligación de realizar los procedimientos necesarios a fin de cumplir con el mandato constitucional contenido en el numeral 192 de la Carta Magna, a efecto de asegurarse que quienes desempeñen cargos públicos sean los más preparados y calificados, es decir: los más idóneos. Máxime en puestos como los de Investigador, dada su naturaleza delicada, por lo que ese proceso debe ser sumamente minucioso..."

Otro voto de la Sala Constitucional en su voto Nº 3611-93 de las catorce horas con treinta y nueve minutos del día 28 de julio de mil novecientos noventa y tres: "La Sala entiende que en el sector Público los concursos para llenar plazas es el medio natural (sic) mediante el cual se abre la posibilidad a todos aquellos sujetos que cumpliendo los requisitos académicos, y de experiencia laboral sean aptos para ocupar el puesto que se sacó a concurso, para con ello cumplir con el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la "idoneidad comprobada" garantizándose la eficiencia de la función de la administración".

La Sala Constitucional estableció en el voto 60-94 de las dieciséis horas cincuenta y cuatro minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro, que para llegar a ocupar una plaza en propiedad dentro del Régimen de Servicio Civil no basta con desempeñar el puesto durante un tiempo determinado, sino que el interesado debe someterse a los mecanismos de comprobación de la idoneidad que hemos analizado en esta sección del presente trabajo

El principio de idoneidad comprobada cumple, entonces, una doble función: por un lado, permite a los interesados en ocupar un puesto público competir en condiciones de igualdad, con lo cual se garantiza el derecho de acceso a la función pública consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; por el otro, permite que se nombre en los puestos públicos a las personas más aptas para desempeñarlos, con lo cual se busca cumplir con el deber de eficiencia en la actuación de la Administración Pública.

La evaluada **N.P.C** fue convocada en igualdad de condiciones que las demás personas participantes. Tras la aplicación de la evaluación psico-laboral, obtuvo un resultado adverso, lo cual le impidió continuar en el proceso, conforme a las condiciones establecidas para dicho proceso selectivo.

La evaluación psico-laboral aplicada se trata de instrumentos válidos, confiables y técnicamente estandarizados, cuyo objetivo es valorar de forma objetiva y equitativa las competencias genéricas y específicas, según el perfil o perfiles a evaluar. Estas variables se relacionan con competencias genéricas y específicas, conductas observables vinculadas a características cognitivas y rasgos de personalidad requeridos para el adecuado desempeño en los cargos del Poder Judicial. Dichas evaluaciones responden a un interés institucional legítimo, orientado a garantizar la incorporación de personal idóneo, en resguardo de los principios constitucionales de legalidad, eficiencia, transparencia, igualdad de oportunidades y buena administración.

Que el procedimiento de evaluación fue ejecutado por la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, conforme a los lineamientos técnicos estandarizados, mediante la aplicación automatizada de una batería de pruebas selectivas, bajo parámetros validados y condiciones homogéneas para toda la población oferente. Asimismo, cada persona participante fue informada oportunamente, mediante la firma del Consentimiento Informado, acerca del contenido, derechos y condiciones del proceso de evaluación, el cual se desarrolló en condiciones de equidad y conforme al marco normativo vigente.

Que el resultado obtenido por una persona evaluada refleja el cumplimiento o incumplimiento de los criterios establecidos en el proceso selectivo de Primer Ingreso, sin que se hayan identificado vicios, arbitrariedades ni afectación de derechos fundamentales durante el proceso y que la intervención de la persona profesional en Psicología, por lo que todo se realizó conforme a los lineamientos técnicos y jurídicos establecidos, garantizando la objetividad del proceso y la igualdad de condiciones para todas las personas oferentes, razón por la cual no se configura motivo alguno para cuestionar la legalidad ni la legitimidad del resultado obtenido.

Retomar que el principal medio de comprobación de la idoneidad está constituido por las pruebas de idoneidad. Se trata de pruebas estandarizadas que se aplican a los aspirantes a la función pública, con la finalidad de medir la presencia en ellos de una serie de características competenciales, personales y emocionales que se consideran necesarias para el desempeño de un puesto determinado.

Además, se descarta que la Máster Marianela Conejo Novoa, haya incurrido en errores de interpretación, ya que su análisis se basa en el procedimiento técnico establecido, aplicado en igualdad de condiciones para todas las

personas oferentes. La interpretación integró todos los resultados obtenidos en las pruebas selectivas, garantizando así una valoración coherente y fundamentada.

### **III. Considerandos**

- a) Que el principio de idoneidad comprobada constituye un eje rector en el acceso al empleo público, conforme lo dispone el artículo 192 de la Constitución Política y el numeral 18, inciso d) del Estatuto de Servicio Judicial.
- b) Que las condiciones de participación establecidas en el proceso selectivo del Primer Ingreso fueron aceptadas por la oferente **N.P.C.**, al momento de participar en el proceso selectivo de dicho cargo al Poder Judicial, por lo que el resultado obtenido en la evaluación psico laboral se encuentra dentro del marco técnico-jurídico válido y aplicable.
- c) Que no se evidencia arbitrariedad, error técnico ni discriminación en la aplicación del proceso evaluativo realizado por la evaluada **N.P.C.**
- d) Que el proceso selectivo llevado a cabo por la Dirección de Gestión Humana responde a una instrucción expresa del Consejo Superior, cuyo cumplimiento es obligatorio y orientado a garantizar procesos objetivos y transparentes de selección de personal de las personas que ingresan en la institución.
- e) Se debe respetar el principio de idoneidad comprobada, establecido en el artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el cual dispone que los servidores públicos deben ser nombrados con base en dicha idoneidad y solo pueden ser removidos por causales justificadas conforme a la legislación laboral.
- f) Asimismo, la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.º 10159) refuerza este principio al establecer que el ingreso y permanencia en el servicio público deben regirse por criterios de eficiencia, mérito, transparencia y objetividad, garantizando que las personas servidoras públicas cuenten con las competencias necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones
- g) Las pruebas fueron ejecutadas conforme a los lineamientos técnicos y normativos previamente establecidos, los cuales rigen el proceso de ingreso a la Institución. Este proceso constituye un requisito obligatorio y fue aplicado bajo condiciones de validez, objetividad y equidad.
- h) Además, se le entregó un informe psico-laboral detallado y se le brindó acceso al expediente correspondiente, en cumplimiento con los principios de transparencia y debido proceso legal y administrativo.

### **IV. Por tanto:**

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 192 de la Constitución Política, el artículo 18, inciso b), del Estatuto de Servicio Judicial, y en atención a lo acordado a nivel institucional para el Proceso Selectivo de Primer Ingreso. Se considera lo siguiente:

I. Rechazar, en todos sus extremos, el recurso de apelación interpuesto por la evaluada **N.P.C.**, en el marco del proceso selectivo de dicho cargo.

II. Declarar conforme a derecho el resultado adverso obtenido por la evaluada, y tener por válidamente ejecutado el proceso selectivo, en estricto apego al marco constitucional, legal y reglamentario vigente.

III. Que, conforme a la normativa vigente, la persona oferente de este tipo de procesos selectivos podrá realizar la repetición de las pruebas selectivas dentro de un período de seis meses, siempre y cuando active oportunamente los mecanismos que le correspondan dentro del procedimiento legal y administrativo. Esta posibilidad estará sujeta a la verificación de las condiciones técnicas, normativas y de disponibilidad institucional que rijan en el momento de la solicitud y el interés de la persona por ingresar al Poder Judicial.

IV. Ordenar la notificación de la presente resolución a la evaluada **N.P.C**, y a las demás partes interesadas, conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico aplicable.”

--- O ---

*Explicado el informe anterior por la Licda. Marianela Conejo Novoa, Profesional de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, consideraron las personas integrantes del Consejo de Personal que acceder a la petición de la señora PC, implicaría otorgar un trato diferenciado a las demás personas evaluadas, lo cual no resulta procedente; además el proceso selectivo, se ejecutó en estricto apego al marco constitucional legal y reglamentario vigente.*

*Por lo tanto, por unanimidad se acordó: rechazar el recurso de apelación presentado por la señora NPC y acoger en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0749-2025 de la Unidad de Psicología de Reclutamiento y Selección de Personal de Gestión Humana.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO V***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0751-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación presentado por la señora NOA, al proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial, el cual indica:*

“Se informa que los días 09 y 12 de septiembre del presente año, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió, por medio de correo electrónico, el recurso de revocatoria con apelación presentado por la oferente **N.O.A**, cédula: XXXXXXXXX, quien participó en el proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial.

### **I. Antecedentes**

En virtud de lo anterior, el día 25 de septiembre del presente año, la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección procedió a comunicar formalmente la resolución del recurso de revocatoria interpuesto

por la oferente N.O.A, manteniéndose el resultado originalmente emitido, en el cual se le notificó como no aprobada en la evaluación psico-laboral correspondiente.

Asimismo, en cumplimiento de los principios de transparencia, legalidad y garantía del debido proceso, se remitió a la persona interesada la siguiente documentación:

- El resultado oficial de la evaluación aplicada.
- El informe psico-laboral elaborado por la Unidad de Psicología.
- Acceso al peritaje técnico respectivo.

Por lo tanto, lo único que queda pendiente es la elevación del recurso de apelación ante el Consejo de Personal del Poder Judicial, para el debido conocimiento y resolución conforme a lo establecido en la normativa vigente.

El recurso se fundamenta en la disconformidad de la oferente N.O.A , respecto del resultado obtenido en la evaluación psico laboral, la cual fue establecida como parte del proceso selectivo aprobado a nivel institucional para conformar las listas de elegibles de personas que vayan a ocupar puestos por primera vez en la Institución. En este contexto, la oferente N.O.A manifiesta lo siguiente:

*"Recurso de revocatoria con apelación en subsidio Proceso PI-0001-2025 – Técnico Judicial 2 Yo, N.O.A , cédula de identidad N.º xxxxxxxx, en tiempo y forma interpongo recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra la resolución que me comunica el resultado desfavorable del proceso de primer ingreso PI-0001-2025.*

*Fundamentos:*

1. *Se me indicó que no superé la fase de prueba psicolaboral, al obtener una nota de 68.15, siendo el mínimo exigido 70.*
2. *La diferencia de 0.75 puntos es mínima y podría obedecer a factores de interpretación o valoración subjetiva.*
3. *En las demás fases del proceso los resultados fueron altamente positivos:*
  - *100.00 en conocimientos generales del Poder Judicial.*
  - *Investigación socio-laboral favorable.*
3. *A la luz de los principios de razonabilidad, proporcionalidad, igualdad de oportunidades y objetividad que rigen el acceso al empleo público, resulta desproporcionado que una diferencia tan reducida implique la exclusión total del proceso.*

*Por lo expuesto, solicito:*

- *Que se revoque la decisión y se considere aprobado mi proceso de ingreso.*
- *Subsidiariamente, que se disponga una revisión o nueva aplicación de la prueba psicolaboral, a fin de garantizar el debido proceso y la justicia material."*

Como parte del proceso evaluativo, se aplicó previamente un consentimiento informado, el cual incluía un apartado específico para que la persona evaluada manifestara cualquier condición psicológica o física relevante. En dicho espacio, la evaluada no externó ninguna situación particular. Por lo cual el proceso de aplicación se desarrolló sin ningún inconveniente.

Aunado a lo anterior, se aclara que la implementación de la metodología e instrumentos utilizados corresponde exclusivamente a la Unidad de Psicología, en su calidad de instancia técnica. En relación con los tiempos asignados y el tipo de preguntas aplicadas, estos fueron definidos conforme a la metodología instituida y a los manuales técnicos respectivos, respetando los principios fundamentales de validez, confiabilidad, precisión y ética profesional.

Durante el proceso evaluativo, la persona profesional en psicología brindó acompañamiento, asegurando que se cumplieran las condiciones necesarias y proporcionando las instrucciones correspondientes. Este proceso se llevó a cabo bajo condiciones de igualdad de oportunidades para todas las personas evaluadas. Con respecto a este tema, se informa que previo a la aplicación de las pruebas selectivas, la persona oferente completó un documento denominado “Consentimiento Informado”, en el cual se detallaban las condiciones y requerimientos necesarios para la realización de dichas pruebas en cumplimiento al Código de Ética y Deontológico del Colegio Profesionales en Costa Rica y el procedimiento de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

Es relevante señalar que el proceso de selección se encuentra fundamentado en las normas legales que rigen la función pública. En este contexto, las personas oferentes no son consideradas iguales en términos absolutos, sino equivalentes, lo que implica que gozan de los mismos derechos y son tratadas con igualdad ante el procedimiento administrativo y legal.

Estos derechos constituyen un pilar fundamental para garantizar el acceso y la inclusión en el Poder Judicial. No obstante, es importante aclarar que no corresponde a la Unidad de Psicología la responsabilidad de identificar condiciones personales que no hayan sido informadas por las personas oferentes.

Por lo tanto, la institución ha comunicado que el/la evaluado/a tiene derecho a repetir las pruebas transcurridos seis meses desde la evaluación inicial, conforme a la normativa interna vigente. En virtud de lo anterior, se recomienda no repetir pruebas psicométricas en un plazo menor a seis meses, con el fin de evitar sesgos derivados del aprendizaje previo, y garantizar condiciones de equidad y oportunidades iguales para todos los participantes en el proceso.

Otro aspecto que debe quedar claramente establecido es que, conforme al procedimiento vigente, las calificaciones obtenidas en la evaluación psico-laboral deben cumplir con un criterio mínimo en todos los factores evaluados. Específicamente, cada uno de los factores de calificación debe alcanzar al menos un 70.00% para que la persona oferente sea considerada idónea.

Por esta razón, no procede realizar un promedio simple de las calificaciones, ya que las pruebas aplicadas son de distinta naturaleza y evalúan competencias diversas. En consecuencia, se respetará la exactitud de la calificación obtenida, incluyendo los dígitos decimales, y no se aplicará redondeo a las notas obtenidas por las personas oferentes.

Adicionalmente, en la convocatoria del proceso selectivo se reiteró la importancia de presentarse en condiciones óptimas para la evaluación. Por lo tanto, en su caso no se identificó ninguna referencia o situación que justificara una reprogramación. En este sentido, si la persona evaluada no se encuentra en condiciones físicas o psicológicas adecuadas, es su responsabilidad comunicarlo oportunamente. De no hacerlo, dicha situación escapa del ámbito de acción de esta Unidad de Psicología.

Cabe indicar que el profesional en Psicología el licenciado Rodrigo Vega Aguilar, entregó el 19 de setiembre de este año un Informe Psico-laboral, el cual fue remitido a la oferente mediante correo electrónico. Dicho informe contiene una justificación amplia y detallada sobre los motivos que fundamentan la inadecuación selectiva. Además, se ha indicado la metodología empleada en el proceso selectivo, lo cual reafirma que se trata de una evaluación completamente objetiva, basada en las respuestas proporcionadas por la persona oferente. Sumado que este procedimiento se ha llevado conforme a los principios de transparencia y legalidad técnico-administrativa.

Se aclara que el acceso al expediente psico-laboral únicamente puede realizarse mediante un peritaje, el cual debe ser solicitado de forma voluntaria y por escrito por la persona evaluada. Este trámite debe gestionarse con la colaboración de una persona que sea un profesional externo en Psicología y que se encuentre debidamente inscrita como Perito(a).

Es importante señalar que dicho procedimiento implica un trámite formal y puede conllevar un costo económico, el cual deberá ser asumido por la persona evaluada. Asimismo, se deja constancia de que este peritaje no tiene efectos sobre los resultados previamente emitidos por esta Unidad de Psicología.

Toda esta información fue comunicada oportunamente en la respuesta al recurso de revocatoria. Se otorgó el plazo correspondiente, sin que se recibiera gestión alguna por parte de la oferente N.O.A.

Cabe destacar, que el proceso de selección se rige por los principios de igualdad de condiciones, equidad y transparencia, tal como lo establece la Política Institucional de Igualdad de Género del Poder Judicial y otras normativas como el Conflicto de Interés. Estos principios garantizan que todas las personas participantes sean evaluadas bajo los mismos parámetros, sin discriminación ni privilegios indebidos, pero no se pueden adoptar medidas que beneficien a una persona porque así esta lo solicita.

En síntesis, fue a través de la aplicación de las pruebas selectivas que se logró establecer el resultado desfavorable, esto lo que implica que se ha realizado una revisión, análisis e interpretación exhaustiva de todos los instrumentos aplicados, por lo que el licenciado Vega Aguilar, basándose en el procedimiento establecido, determina que su resultado no es afín al perfil requerido.

## **II. Fundamento Legal**

La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, en el marco de sus competencias legales, ha desarrollado y ejecutado el proceso selectivo de Primer Ingreso, sin discriminación, en estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, transparencia y respeto por los derechos fundamentales de las personas oferentes.

Que el artículo 192 de la Constitución Política establece como principio general que, salvo las excepciones señaladas por el ordenamiento jurídico, el nombramiento de personas servidoras públicas debe realizarse con base en la idoneidad comprobada.

Que el artículo 18, inciso d), del Estatuto de Servicio Judicial dispone que, para ingresar al Servicio Judicial, se requiere demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.

La Ley Marco de Empleo Público N° 10159, indica: ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, incluye la comprobación de las competencias para los puestos que se van a desempeñar las personas en la función pública a continuación se detalla: “*a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.*”

La Sala Constitucional en sentencia N° 2017-00270 de las 9:15 horas del 13 de enero de 2017, indicó: “En este sentido, se hace hincapié de que la convocatoria de pruebas o exámenes con cierta periodicidad no solo permite garantizar la idoneidad, sino el acceso equitativo de los puestos. Se debe destacar asimismo que la renovación periódica de los registros de elegibles sirve también a la escogencia de candidatos más idóneos, esto en beneficio de la Administración Pública...” La Sala Constitucional mediante resolución N° 2013008330, de fecha veintiuno de junio de dos mil trece, que indicó: “*III.- Sobre el caso concreto..... el Poder Judicial está en la obligación de realizar los procedimientos necesarios a fin de cumplir con el mandato constitucional contenido en el numeral 192 de la Carta Magna, a efecto de asegurarse que quienes desempeñen cargos públicos sean los más preparados y calificados, es decir: los más idóneos. Máxime en puestos como los de Investigador, dada su naturaleza delicada, por lo que ese proceso debe ser sumamente minucioso...*”

Otro voto de la Sala Constitucional en su voto N° 3611-93 de las catorce horas con treinta y nueve minutos del día 28 de julio de mil novecientos noventa y tres: “*La Sala entiende que en el sector Público los concursos para llenar plazas es el medio natural (sic) mediante el cual se abre la posibilidad a todos aquellos sujetos que cumpliendo los requisitos académicos, y de experiencia laboral sean aptos para ocupar el puesto que se sacó a concurso, para con ello cumplir con el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la “idoneidad comprobada” garantizándose la eficiencia de la función de la administración.*”

La Sala Constitucional estableció en el voto 60-94 de las diecisésis horas cincuenta y cuatro minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro, que para llegar a ocupar una plaza en propiedad dentro del Régimen de Servicio Civil no basta con desempeñar el puesto durante un tiempo determinado, sino que el interesado debe someterse a los mecanismos de comprobación de la idoneidad que hemos analizado en esta sección del presente trabajo

El principio de idoneidad comprobada cumple, entonces, una doble función: por un lado, permite a los interesados en ocupar un puesto público competir en condiciones de igualdad, con lo cual se garantiza el derecho de acceso a la función pública consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; por el otro, permite que se nombre en los puestos públicos a las personas más aptas para desempeñarlos, con lo cual se busca cumplir con el deber de eficiencia en la actuación de la Administración Pública.

La evaluada N.O.A, fue convocada en igualdad de condiciones que las demás personas participantes. Tras la aplicación de la evaluación psico-laboral, obtuvo un resultado adverso, lo cual le impidió continuar en el proceso, conforme a las condiciones establecidas para dicho proceso selectivo.

La evaluación psico-laboral aplicada se trata de instrumentos válidos, confiables y técnicamente estandarizados, cuyo objetivo es valorar de forma objetiva y equitativa las competencias genéricas y específicas, según el perfil o perfiles a evaluar. Estas variables se relacionan con competencias genéricas y específicas, conductas observables vinculadas a características cognitivas y rasgos de personalidad requeridos para el adecuado desempeño en los cargos del Poder Judicial. Dichas evaluaciones responden a un interés institucional legítimo, orientado a garantizar la incorporación de personal idóneo, en resguardo de los principios constitucionales de legalidad, eficiencia, transparencia, igualdad de oportunidades y buena administración.

Que el procedimiento de evaluación fue ejecutado por la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, conforme a los lineamientos técnicos estandarizados, mediante la aplicación automatizada de una batería de pruebas selectivas, bajo parámetros validados y condiciones homogéneas para toda la población oferente. Asimismo, cada persona participante fue informada oportunamente, mediante la firma del Consentimiento Informado, acerca del contenido, derechos y condiciones del proceso de evaluación, el cual se desarrolló en condiciones de equidad y conforme al marco normativo vigente.

Que el resultado obtenido por una persona evaluada refleja el cumplimiento o incumplimiento de los criterios establecidos en el proceso selectivo de Primer Ingreso, sin que se hayan identificado vicios, arbitrariedades ni afectación de derechos fundamentales durante el proceso y que la intervención de la persona profesional en Psicología, por lo que todo se realizó conforme a los lineamientos técnicos y jurídicos establecidos, garantizando la objetividad del proceso y la igualdad de condiciones para todas las personas oferentes, razón por la cual no se configura motivo alguno para cuestionar la legalidad ni la legitimidad del resultado obtenido.

Retomar que el principal medio de comprobación de la idoneidad está constituido por las pruebas de idoneidad. Se trata de pruebas estandarizadas que se aplican a los aspirantes a la función pública, con la finalidad de medir la presencia en ellos de una serie de características competenciales, personales y emocionales que se consideran necesarias para el desempeño de un puesto determinado.

Además, se descarta que el licenciado Rodrigo Vega Aguilar, haya incurrido en errores de interpretación, ya que su análisis se basa en el procedimiento técnico establecido, aplicado en igualdad de condiciones para todas las personas oferentes. La interpretación integró todos los resultados obtenidos en las pruebas selectivas, garantizando así una valoración coherente y fundamentada.

### III. Considerandos

- a. Que el principio de idoneidad comprobada constituye un eje rector en el acceso al empleo público, conforme lo dispone el artículo 192 de la Constitución Política y el numeral 18, inciso d) del Estatuto de Servicio Judicial.
- b. Que las condiciones de participación establecidas en el proceso selectivo del Primer Ingreso fueron aceptadas por la oferente N.O.A, al momento de participar en el proceso selectivo de dicho cargo al Poder Judicial, por lo que el resultado obtenido en la evaluación psico laboral se encuentra dentro del marco técnico-jurídico válido y aplicable.
- c. Que no se evidencia arbitrariedad, error técnico ni discriminación en la aplicación del proceso evaluativo realizado por la evaluada **N.O.A**.

- d. Que el proceso selectivo llevado a cabo por la Dirección de Gestión Humana responde a una instrucción expresa del Consejo Superior, cuyo cumplimiento es obligatorio y orientado a garantizar procesos objetivos y transparentes de selección de personal de las personas que ingresan en la institución.
- e. Se debe respetar el principio de idoneidad comprobada, establecido en el artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el cual dispone que los servidores públicos deben ser nombrados con base en dicha idoneidad y solo pueden ser removidos por causales justificadas conforme a la legislación laboral.
- f. Asimismo, la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.º 10159) refuerza este principio al establecer que el ingreso y permanencia en el servicio público deben regirse por criterios de eficiencia, mérito, transparencia y objetividad, garantizando que las personas servidoras públicas cuenten con las competencias necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones
- g. Las pruebas fueron ejecutadas conforme a los lineamientos técnicos y normativos previamente establecidos, los cuales rigen el proceso de ingreso a la Institución. Este proceso constituye un requisito obligatorio y fue aplicado bajo condiciones de validez, objetividad y equidad.
- h. Además, se le entregó un informe psico-laboral detallado y se le brindó acceso al expediente correspondiente, en cumplimiento con los principios de transparencia y debido proceso legal y administrativo.

#### **IV. Por tanto:**

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 192 de la Constitución Política, el artículo 18, inciso b), del Estatuto de Servicio Judicial, y en atención a lo acordado a nivel institucional para el Proceso Selectivo de Primer Ingreso. Se considera lo siguiente:

I. Rechazar, en todos sus extremos, el recurso de apelación interpuesto por la evaluada **N.O.A**, en el marco del proceso selectivo de dicho cargo.

II. Declarar conforme a derecho el resultado adverso obtenido por la evaluada, y tener por válidamente ejecutado el proceso selectivo, en estricto apego al marco constitucional, legal y reglamentario vigente.

III. Que, conforme a la normativa vigente, la persona oferente de este tipo de procesos selectivos podrá realizar la repetición de las pruebas selectivas dentro de un período de seis meses, siempre y cuando active oportunamente los mecanismos que le correspondan dentro del procedimiento legal y administrativo. Esta posibilidad estará sujeta a la verificación de las condiciones técnicas, normativas y de disponibilidad institucional que rijan en el momento de la solicitud y el interés de la persona por ingresar al Poder Judicial.

IV. Ordenar la notificación de la presente resolución a la evaluada **N.O.A**, y a las demás partes interesadas, conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico aplicable"

--- o ---

*Conocido el informe anterior, expuesto por el Lic. Rodrigo Vega Aguilar, Profesional de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, analizaron las personas integrantes del Consejo de*

*Personal que acceder a la petición de la señora OA, causaría una diferencia en cuanto al trato respecto a las demás personas evaluadas, lo cual no es procedente.*

*La revocatoria del proceso no procede por cuanto existen normas y leyes expresas que deben cumplirse en condiciones de igualdad y equidad. Tampoco procede el redondeo porque está contemplado dentro del marco normativo aplicable al proceso, y el procedimiento se ha cumplido a cabalidad porque se ha hecho toda la revisión, toda la integración del expediente de forma precisa, en donde también lo que corresponde es que la oferente repita las pruebas electivas de primer ingreso en un plazo de seis meses, siempre y cuando ella active oportunamente los mecanismos de inscribirse del procedimiento legal y administrativo.*

*Por lo tanto, por unanimidad se acordó: rechazar el recurso de apelación presentado por la señora NOA y acoger en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0751-2025 de la Unidad de Psicología de Reclutamiento y Selección de Personal de Gestión Humana.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO V***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0776-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación presentado por la señora JVR, al proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial, el cual indica:*

*“Se informa que el día 17 de septiembre del presente año, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió, por medio de correo electrónico, el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la oferente **JAVR**, cédula de identidad 0000000000, quien participó en el proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial.*

### **V- Antecedentes**

En virtud de lo anterior, el día 23 de octubre del presente año, la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección procedió a comunicar formalmente la resolución del recurso de revocatoria interpuesto por la oferente **JAVR**,

manteniéndose el resultado originalmente emitido, en el cual se le notificó como no aprobada en la evaluación psico-laboral correspondiente.

Asimismo, en cumplimiento de los principios de transparencia, legalidad y garantía del debido proceso, se remitió a la persona interesada la siguiente documentación:

- El resultado oficial de la evaluación aplicada.
- El informe psico-laboral elaborado por la Unidad de Psicología.
- Acceso al peritaje técnico respectivo.

El recurso se fundamenta en la disconformidad de la oferente **JAVR**, respecto del resultado obtenido en la evaluación psico-laboral, la cual fue establecida como parte del proceso selectivo aprobado a nivel institucional para conformar las listas de elegibles de personas que vayan a ocupar puestos por primera vez en la Institución. En este contexto, la oferente **JAVR** manifiesta lo siguiente:

*“Por medio del presente correo, deseo manifestar mi inconformidad respecto a lo acontecido durante la aplicación de la prueba psicolaboral efectuada el día lunes 13 de octubre, ya que considero que ciertas circunstancias externas afectaron mi desempeño y, por ende, la objetividad de los resultados obtenidos.*

*Al ser las 8:30 a.m., me encontraba preparada para realizar la prueba a la hora indicada. Sin embargo, se presentó un contratiempo previo al inicio, cuando la persona encargada del proceso me remitió un correo indicando que se encontraba a la espera del envío de mis datos personales y documentos, los cuales ya habían sido enviados por mi parte aproximadamente una hora antes, conforme a las instrucciones recibidas. Esta situación me generó preocupación y desconcierto, pues temí que no se hubiera recibido correctamente mi documentación, lo cual me provocó nerviosismo al tratarse de una evaluación de alta importancia tanto personal como profesional.*

*Posteriormente, al aclarar la situación, remitió una captura de pantalla que evidenciaba el envío oportuno de los documentos (consentimiento informado y documento de identificación). Tras verificarlo, la persona encargada confirmó que ambos archivos estaban en orden y procedió a iniciar la prueba.*

*Durante el desarrollo de la misma, la persona aplicadora me indicó que existía una opción de respuesta intermedia, diferente a “sí” o “no”, y me recomendó no hacer uso frecuente de dicha opción. Esta indicación, aunque probablemente bien intencionada, me generó inseguridad y desconcentración, pues comencé a dudar en qué medida podía o no utilizarla sin que afectara mi resultado. En consecuencia, respondí varias preguntas con inquietud y restricción, por temor a que el uso de dicha alternativa fuese interpretado de forma negativa.*

*Considero que esta recomendación fue innecesaria y contraproducente, ya que las respuestas de una prueba psicolaboral deben reflejar las percepciones y criterios personales del postulante, sin sugerencias que puedan influir en su proceso de respuesta. La existencia de una opción intermedia en el instrumento implica que su uso es válido según el criterio individual del participante, sin que deba ser limitado o desalentado.*

*Debido a esta situación, algunas de mis respuestas pudieron resultar erróneas o poco coherentes, precisamente por el temor e inseguridad que experimenté en ese momento. Como ejemplo, se me señaló una supuesta baja capacidad para el trabajo en equipo, aspecto que no refleja mi realidad laboral ni personal. Actualmente me encuentro nombrada y desempeñando labores prácticas en una Oficina Judicial Mixta, donde mis compañeros pueden dar fe de mi disposición, cooperación y apertura para el trabajo conjunto. En la práctica profesional he comprendido que la resolución de asuntos legales no es un trabajo individual, sino un esfuerzo colaborativo que involucra al juez de la materia, personal auxiliar y demás miembros del despacho, razón por la cual mantengo siempre una actitud participativa, solidaria y dispuesta al aprendizaje conjunto.*

*Como estudiante de Derecho, me esfuerzo por comprender y defender los principios de justicia, equidad y debido proceso. En este caso, ejerzo ese mismo derecho como postulante, solicitando respetuosamente la revisión del resultado de mi prueba psicolaboral, considerando que los factores descritos incidieron de manera directa en mi concentración y desempeño.*

*Agradezco de antemano la atención prestada y la posibilidad de que esta situación sea analizada de forma objetiva y justa así mismo la posibilidad de la repetición de la misma. Quedo atenta a cualquier aclaración o procedimiento adicional que deba seguir”.*

Como parte del proceso evaluativo, se aplicó previamente un consentimiento informado, el cual incluía un apartado específico para que la persona evaluada manifestara cualquier condición psicológica o física relevante. En dicho espacio, la evaluada no externó ninguna situación particular. Por lo cual el proceso de aplicación se desarrolló sin ningún inconveniente.

Aunado a lo anterior, se aclara que la implementación de la metodología e instrumentos utilizados corresponde exclusivamente a la Unidad de Psicología, en su calidad de instancia técnica. En relación con los tiempos asignados y el tipo de preguntas aplicadas, estos fueron definidos conforme a la metodología instituida y a los manuales técnicos respectivos, respetando los principios fundamentales de validez, confiabilidad, precisión y ética profesional.

Durante el proceso evaluativo, la persona profesional en psicología le brindó un acompañamiento, asegurando que se cumplieran las condiciones necesarias y proporcionando las instrucciones correspondientes. Este proceso se llevó a cabo bajo condiciones de igualdad de oportunidades para todas las personas evaluadas. Con respecto a este tema, se informa que previo a la aplicación de las pruebas selectivas, usted completó un documento denominado “*Consentimiento Informado*”, en el cual se detallaban las condiciones y requerimientos necesarios para la realización de dichas pruebas en cumplimiento al Código de Ética y Deontológico del Colegio Profesionales en Costa Rica y el procedimiento de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

Aunado a lo anterior, se aclara que la implementación de la metodología y los instrumentos utilizados corresponde exclusivamente a la Unidad de Psicología, en su calidad de instancia técnica. En cuanto a las instrucciones, estas son remitidas conforme a lo establecido por la plataforma correspondiente para su aplicación. **En ningún momento la profesional a cargo intentó influir o afectar las respuestas proporcionadas por la persona oferente, pues su intervención se limitó a seguir las directrices establecidas en el instrumento técnico correspondiente. La revisión de las instrucciones constituye un paso formal del procedimiento y parte del acompañamiento previsto para garantizar la correcta aplicación de la evaluación.**

Como evidencia de esto se comparte las instrucciones que fueron remitidas según la plataforma de aplicación:

Instrucciones:

Dentro de esta prueba hay cierto número de preguntas. No hay respuestas "buenas" ni "malas" porque cada quien puede poseer sus propios puntos de vista. Hay tres respuestas posibles para cada pregunta. Lea los siguientes ejemplos y seleccione su contestación, al estar contestando recuerde estos cuatro puntos:

1. No se le pide que medite sus respuesta, dé la primera respuesta que más pronto le venga a la mente, de un modo natural.
2. Trate de no caer en el centro, en la letra (b), que son las respuestas de indecisión o de duda, excepto cuando le sea realmente imposible escoger cualquier otra opción.
3. Responda de manera apropiada cada una de las preguntas. Algunas puede ser que no encajen con su situación. Algunas preguntas pueden parecerle demasiado personales, pero recuerde que sus respuestas quedarán en manos confidenciales de un experto.
4. Responda con toda la honestidad posible lo que sea cierto para usted. Evite marcar la respuesta que le parezca "la más aceptable" con el fin impresionar al examinador.

Ejemplos:

Ej 1.- Me gusta ver juegos deportivos entre equipos:

a) Sí	b) En ocasiones	c) No
-------	-----------------	-------

Ej 2.- Prefiero a la gente que es:

a) Reservada	b) Intermedia	c) Hace amigos
--------------	---------------	----------------

Durante el proceso evaluativo, la licenciada Alexa Cordero Barrios, brindó acompañamiento, asegurando que se cumplieran las condiciones necesarias y proporcionando las instrucciones correspondientes. Este proceso se llevó a cabo bajo condiciones de igualdad de oportunidades y procedimientos.

Con respecto al punto que la interesada indica: “*se presentó un contratiempo previo al inicio, cuando la persona encargada del proceso me remitió un correo indicando que se encontraba a la espera del envío de mis datos personales y documentos, los cuales ya habían sido enviados por mi parte aproximadamente una hora antes, conforme a las instrucciones recibidas. Esta situación me generó preocupación y desconcierto, pues temí que no se hubiera recibido correctamente mi documentación, lo cual me provocó nerviosismo al tratarse de una evaluación de alta importancia tanto personal como profesional*”.

Se informa que previo a la aplicación de las pruebas selectivas, la persona oferente completó un documento denominado “*Consentimiento Informado*”, en el cual se detallaban las condiciones y requerimientos necesarios para la realización de dichas pruebas en cumplimiento al Código de Ética y Deontológico del Colegio Profesionales en Costa Rica y el procedimiento de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial. Según lo revisado la persona oferente lo aceptó y firmó sin inconvenientes.

Con respecto al “nerviosismo” durante el proceso de evaluación, es importante señalar que corresponde a la persona evaluada comunicar oportunamente si no se encuentra en condiciones adecuadas para realizar las pruebas. Esta comunicación debe dirigirse a la persona Profesional en Psicología, con el fin de gestionar una reprogramación del proceso.

En el caso particular de la oferente **JAVR**, no se recibió ninguna notificación por parte de usted como persona evaluada. Es importante destacar que, para el Poder Judicial, resulta fundamental que el personal de nuevo ingreso sea capaz de manejar adecuadamente el estrés y la tensión, ya que estos son elementos inherentes al trabajo diario en la mayoría de los puestos dentro de la institución.

Adicionalmente, en la convocatoria del proceso selectivo se reiteró a la usuaria de la importancia de unirse en condiciones óptimas para la evaluación y la interesada nunca externó ningún inconveniente y todo transcurrió con la debida normalidad.

Cabe indicar que la profesional a cargo, licenciada Alexa Cordero Barrios, entregó el viernes 17 de octubre un Informe Psico-laboral, el cual fue remitido a la persona oferente mediante correo electrónico. Dicho informe contiene una justificación amplia y detallada sobre los motivos que fundamentan la inadecuación selectiva. Por tanto, se explican todos los parámetros técnicos que fundamentan el resultado emitido a la oferente **JAVR**. Además, se ha indicado la metodología empleada en el proceso selectivo, lo cual reafirma que se trata de una evaluación completamente objetiva, basada en las respuestas proporcionadas por la persona oferente. Sumado que este procedimiento se ha llevado conforme a los principios de transparencia y legalidad técnico-administrativa.

También, se le remitió el acceso al expediente psico-laboral mediante el proceso de peritaje. Es importante señalar que dicho procedimiento implica un trámite formal y puede conllevar un costo económico, el cual deberá ser asumido por la persona evaluada. Asimismo, se le comunicó que este peritaje no tiene efectos sobre los resultados previamente emitidos por esta Unidad de Psicología.

Toda esta información fue comunicada oportunamente en la respuesta al recurso de revocatoria. Se otorgó el plazo correspondiente, sin que se recibiera gestión alguna por parte de la oferente **JAVR**.

En atención a las observaciones planteadas por la persona evaluada, se aclara que la diferenciación entre rasgos de personalidad y respuestas situacionales ante el estrés agudo no constituye un criterio específico dentro del proceso de evaluación. Esto se debe a que el modelo de selección adoptado por el Poder Judicial se fundamenta en la evaluación de competencias genéricas y específicas, conforme al perfil del puesto establecido por el Subproceso de Análisis de Puesto de la Dirección de Gestión Humana.

Cabe destacar, que el proceso de selección se rige por los principios de igualdad de condiciones, equidad y transparencia, tal como lo establece la Política Institucional de Igualdad de Género del Poder Judicial y otras normativas como el Conflicto de Interés. Estos principios garantizan que todas las personas participantes sean evaluadas bajo los mismos parámetros, sin discriminación ni privilegios indebidos, pero no se pueden adoptar medidas que beneficien a una persona porque así esta lo solicita.

En síntesis, fue a través de la aplicación de las pruebas selectivas que se logró establecer el resultado desfavorable, esto lo que implica que se ha realizado una revisión, análisis e interpretación exhaustiva de todos los instrumentos aplicados, por lo que la licenciada Alexa Cordero Barrios, basándose en el procedimiento establecido, determina que su resultado no es afín al perfil requerido.

## **VI- Fundamento Legal**

La Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, en el marco de sus competencias legales, ha desarrollado y ejecutado el proceso selectivo de Primer Ingreso, sin discriminación, en estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, transparencia y respeto por los derechos fundamentales de las personas oferentes.

Que el artículo 192 de la Constitución Política establece como principio general que, salvo las excepciones señaladas por el ordenamiento jurídico, el nombramiento de personas servidoras públicas debe realizarse con base en la idoneidad comprobada.

Que el artículo 18, inciso d), del Estatuto de Servicio Judicial dispone que, para ingresar al Servicio Judicial, se requiere demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.

La Ley Marco de Empleo Público N° 10159, indica: ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, incluye la comprobación de las competencias para los puestos que se van a desempeñar las personas en la función pública a continuación se detalla: “a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo

establecido en las entidades y los órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley".

La Sala Constitucional en sentencia No. 2017-00270 de las 9:15 horas del 13 de enero de 2017, indicó: "En este sentido, se hace hincapié de que la convocatoria de pruebas o exámenes con cierta periodicidad no solo permite garantizar la idoneidad, sino el acceso equitativo de los puestos. Se debe destacar asimismo que la renovación periódica de los registros de elegibles sirve también a la escogencia de candidatos más idóneos, esto en beneficio de la Administración Pública..." *La Sala Constitucional mediante resolución N° 2013008330, de fecha veintiuno de junio de dos mil trece, que indicó: "III. - Sobre el caso concreto..... el Poder Judicial está en la obligación de realizar los procedimientos necesarios a fin de cumplir con el mandato constitucional contenido en el numeral 192 de la Carta Magna, a efecto de asegurarse que quienes desempeñen cargos públicos sean los más preparados y calificados, es decir: los más idóneos. Máxime en puestos como los de Investigador, dada su naturaleza delicada, por lo que ese proceso debe ser sumamente minucioso..."*

Otro voto de la Sala Constitucional en su voto N° 3611-93 de las catorce horas con treinta y nueve minutos del día 28 de julio de mil novecientos noventa y tres: "La Sala entiende que en el sector Público los concursos para llenar plazas es el medio natural (sic) mediante el cual se abre la posibilidad a todos aquellos sujetos que cumpliendo los requisitos académicos, y de experiencia laboral sean aptos para ocupar el puesto que se sacó a concurso, para con ello cumplir con el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la "idoneidad comprobada" garantizándose la eficiencia de la función de la administración".

La Sala Constitucional estableció en el voto 60-94 de las diecisésis horas cincuenta y cuatro minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro, que para llegar a ocupar una plaza en propiedad dentro del Régimen de Servicio Civil no basta con desempeñar el puesto durante un tiempo determinado, sino que el interesado debe someterse a los mecanismos de comprobación de la idoneidad que hemos analizado en esta sección del presente trabajo

El principio de idoneidad comprobada cumple, entonces, una doble función: por un lado, permite a los interesados en ocupar un puesto público competir en condiciones de igualdad, con lo cual se garantiza el derecho de acceso a la función pública consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; por el otro, permite que se nombre en los puestos públicos a las personas más aptas para desempeñarlos, con lo cual se busca cumplir con el deber de eficiencia en la actuación de la Administración Pública.

La evaluada **JAVR** fue convocada en igualdad de condiciones que las demás personas participantes. Tras la aplicación de la evaluación psico-laboral, obtuvo un resultado adverso, lo cual le impidió continuar en el proceso, conforme a las condiciones establecidas para dicho proceso selectivo.

La evaluación psico-laboral aplicada se trata de instrumentos válidos, confiables y técnicamente estandarizados, cuyo objetivo es valorar de forma objetiva y equitativa las competencias genéricas y específicas, según el perfil o perfiles a evaluar. Estas variables se relacionan con competencias genéricas y específicas, conductas observables vinculadas a características cognitivas y rasgos de personalidad requeridos para el adecuado desempeño en los cargos del Poder Judicial. Dichas evaluaciones responden a un interés institucional legítimo, orientado a garantizar la incorporación de personal idóneo, en resguardo de los principios constitucionales de legalidad, eficiencia, transparencia, igualdad de oportunidades y buena administración.

Que el procedimiento de evaluación fue ejecutado por la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, conforme a los lineamientos técnicos estandarizados, mediante la aplicación automatizada de una batería de pruebas selectivas, bajo parámetros validados y condiciones homogéneas para toda la población oferente. Asimismo, cada persona participante fue informada oportunamente, mediante la firma del Consentimiento Informado, acerca del contenido, derechos y condiciones del proceso de evaluación, el cual se desarrolló en condiciones de equidad y conforme al marco normativo vigente.

Que el resultado obtenido por una persona evaluada refleja el cumplimiento o incumplimiento de los criterios establecidos en el proceso selectivo de Primer Ingreso, sin que se hayan identificado vicios, arbitrariedades ni afectación de derechos fundamentales durante el proceso y que la intervención de la persona profesional en Psicología, por lo que todo se realizó conforme a los lineamientos técnicos y jurídicos establecidos, garantizando la objetividad del proceso y la igualdad de condiciones para todas las personas oferentes, razón por la cual no se configura motivo alguno para cuestionar la legalidad ni la legitimidad del resultado obtenido.

Retomar que el principal medio de comprobación de la idoneidad está constituido por las pruebas de idoneidad. Se trata de pruebas estandarizadas que se aplican a los aspirantes a la función pública, con la finalidad de medir la presencia en ellos de una serie de características competenciales, personales y emocionales que se consideran necesarias para el desempeño de un puesto determinado.

Además, se descarta que la licenciada Cordero Barrios, haya incurrido en errores de interpretación, ya que su análisis se basa en el procedimiento técnico establecido, aplicado en igualdad de condiciones para todas las personas oferentes. La interpretación integró todos los resultados obtenidos en las pruebas selectivas, garantizando así una valoración coherente y fundamentada.

**VII- Considerandos**

- i) Que el principio de idoneidad comprobada constituye un eje rector en el acceso al empleo público, conforme lo dispone el artículo 192 de la Constitución Política y el numeral 18, inciso d) del Estatuto de Servicio Judicial.
- j) Que las condiciones de participación establecidas en el proceso selectivo del Primer Ingreso fueron aceptadas por la oferente **JAVR**, al momento de participar en el proceso selectivo de dicho cargo al Poder Judicial, por lo que el resultado obtenido en la evaluación psico laboral se encuentra dentro del marco técnico-jurídico válido y aplicable.
- k) Que no se evidencia arbitrariedad, error técnico ni discriminación en la aplicación del proceso evaluativo realizado por la evaluada **JAVR**.
- l) Que el proceso selectivo llevado a cabo por la Dirección de Gestión Humana responde a una instrucción expresa del Consejo Superior, cuyo cumplimiento es obligatorio y orientado a garantizar procesos objetivos y transparentes de selección de personal de las personas que ingresan en la institución.
- m) Se debe respetar el principio de idoneidad comprobada, establecido en el artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el cual dispone que los servidores públicos deben ser nombrados con base en dicha idoneidad y solo pueden ser removidos por causales justificadas conforme a la legislación laboral.
- n) Asimismo, la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.º 10159) refuerza este principio al establecer que el ingreso y permanencia en el servicio público deben regirse por criterios de eficiencia, mérito, transparencia y objetividad, garantizando que las personas servidoras públicas cuenten con las competencias necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones.
- o) Las pruebas fueron ejecutadas conforme a los lineamientos técnicos y normativos previamente establecidos, los cuales rigen el proceso de ingreso a la Institución. Este proceso constituye un requisito obligatorio y fue aplicado bajo condiciones de validez, objetividad y equidad.
- p) Además, se le entregó un informe psico-laboral detallado y se le brindó acceso al expediente correspondiente, en cumplimiento con los principios de transparencia y debido proceso legal y administrativo.

**VIII- Por tanto:**

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 192 de la Constitución Política, el artículo 18, inciso b), del Estatuto de Servicio Judicial, y en atención a lo acordado a nivel institucional para el Proceso Selectivo de Primer Ingreso. Se considera lo siguiente:

I. Rechazar, en todos sus extremos, el recurso de apelación interpuesto por la evaluada **JAVR**, en el marco del proceso selectivo de dicho cargo.

II. Declarar conforme a derecho el resultado adverso obtenido por la evaluada, y tener por válidamente ejecutado el proceso selectivo, en estricto apego al marco constitucional, legal y reglamentario vigente.

III. Que, conforme a la normativa vigente, la persona oferente de este tipo de procesos selectivos podrá realizar la repetición de las pruebas selectivas dentro de un período de seis meses, siempre y cuando active oportunamente los mecanismos que le correspondan dentro del procedimiento legal y administrativo. Esta posibilidad estará sujeta a la verificación de las condiciones técnicas, normativas y de disponibilidad institucional que rijan en el momento de la solicitud y el interés de la persona por ingresar al Poder Judicial.

IV. Ordenar la notificación de la presente resolución a la evaluada **JAVR** y a las demás partes interesadas, conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico aplicable.”

*Explicado el informe anterior por la Licda. Alexa Cordero Barrios, Profesional de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, agregó la MBA. Alejandra Jerez Soto, Coordinadora de citada unidad, que la explicación brindada “está conforme a lo que es el manual técnico, así está establecido, hay 3 alternativas y más bien se le indica a la persona que no realice lo que es la marca de la B, porque si la persona escoge solamente esa marca, podría más bien caer en un sesgo de indecisión o inseguridad.*

*No hubo ningún tipo de error en la instrucción, ni en ningún comentario que doña Alexa como profesional le dio, lo que hizo fue cumplir el procedimiento y la instrucción técnica de la prueba, más bien podría considerarse esto como un riesgo selectivo que una persona, porque se le dé una instrucción se sienta nerviosa y tensa, esto ya nos dice algo de sus características personales.*

*La Mag. Julia Varela pregunta ¿por qué razón se ponen en la prueba esos intermedios?*

*Doña Alejandra Jerez explica que las personas inseguras, indecisas, siempre van a buscar los puntos intermedios, nunca van a tener una postura para la toma de decisiones.*

*Discutido lo anterior, se analizó que el argumento de apelación presentado, a nivel técnico no tiene ningún tipo de injerencia, más bien se considera que no se tienen ciertas competencias para seguir instrucciones; por lo tanto, por unanimidad se acordó: rechazar el recurso de apelación presentado por la señora JVR y aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0776-2025 de la Unidad de Psicología de Reclutamiento y Selección de Personal de Gestión Humana.*

***Se declara en firme.***

## **ARTÍCULO VII**

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0775-2025 relacionado con recurso de apelación interpuesto por el señor AHR ante el Subproceso de Reclutamiento y Selección en contra de la desestimación realizada en la convocatoria CV-010-2025 para persona Defensora Pública en materia penal, el cual indica:*

### **I. ANTECEDENTES:**

1. El señor AHR registró su inscripción en la convocatoria CV-010-2025 publicada con el propósito de conformar los registros de personas preseleccionadas y elegibles para el cargo de Persona Defensora Pública en materia penal. El periodo de inscripción estuvo habilitado del lunes 25 de agosto al viernes 05 de setiembre de 2025.
2. El cartel de la convocatoria establecía una serie de requisitos obligatorios, entre ellos la presentación de la cédula de identidad vigente.

#### **I. REQUISITOS OBLIGATORIOS**

- Título de Bachiller en Educación Media <sup>(1)</sup>
- Título de Licenciatura en Derecho
- Cédula de identidad por ambos lados, vigente y legible <sup>(2)</sup>
- Certificado de Incorporación al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, y estar habilitado/a para el ejercicio de la respectiva profesión <sup>(3)</sup>
- Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores profesionales <sup>(4)</sup>
- Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.
- Cumplir lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial, directrices del Despacho y demás disposiciones vigentes.

---

<sup>1</sup> - *Según acuerdo del Consejo Superior, sesión N° 62-98 del 13 de agosto de 1998, artículo XLII: "... a partir del 1º de octubre de 1998, el Departamento de Personal no dará trámite a nombramientos o ascensos interinos de aquellas personas que no cuenten con el requisito de bachillerato". Si el título de bachillerato fue obtenido en el extranjero debe estar convalidado ante el Ministerio de Educación Pública (Dirección de Gestión y Evaluación de la Calidad), según lo establece el Decreto Ejecutivo 38170-MEP.*

<sup>2</sup>- *En caso de extranjeros el DIMEX debe indicar "RESIDENTE PERMANENTE-LIBRE DE CONDICIÓN", de acuerdo con indicación de la Dirección General de Migración y Extranjería. De acuerdo con los artículos 94, 95 y 96 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones quedará desestimado quien no presente un documento de identificación vigente.*

<sup>3</sup> - *Obligación de las personas funcionarias judiciales que, ejercen un puesto profesional, de estar al día en el pago de las colegiaturas en el Colegio Profesional respectivo, Circular 186- 2022.*

<sup>4</sup> - *Para efectos de participación no se considerará el requisito de experiencia, sin embargo, será un requisito indispensable para ser elegible, condición necesaria para nombramientos en propiedad*

3. Tras la verificación de los atestados presentados por el señor AHR, se determinó que no se adjuntó copia de la cédula de identidad vigente, requisito indispensable conforme a lo estipulado en el cartel.
4. Mediante correo electrónico del 16 de setiembre de 2025, se previno al señor AHR para que aportara la cédula de identidad vigente en un plazo de 3 días hábiles, con el fin de completar el expediente administrativo.
5. El señor AHR no atendió la prevención dentro del plazo concedido, razón por la cual fue desestimada su participación en la convocatoria, notificándose lo resuelto el 24 de setiembre de 2025.
6. Ese mismo día, don AHR remitió el documento requerido, aunque fuera de plazo, y solicitó que se valorara la posibilidad de continuar en el proceso. Sin embargo, se le reiteró la firmeza de la desestimación, al no haber cumplido con el requerimiento dentro del término otorgado.
7. El 25 de setiembre de 2025, don AHR reconoce la omisión e indicó que tomaría previsiones para evitar situaciones similares en el futuro.
8. Posteriormente, el 03 de octubre de 2025, el señor AHR, presentó un nuevo escrito, solicitando que se le eximiera de la presentación de la cédula de identidad con fundamento en el **Decreto Ejecutivo N.º 45173-MEIC-MP**, denominado *“Eliminación del Requisito de presentar fotocopia de la cédula de identidad en todos los trámites y gestiones ante las Entidades del Gobierno Central”*, publicado en el Alcance a la Gaceta N.º167 del 8 de setiembre del 2025.
9. Dicho decreto tiene como objetivo eliminar la exigencia de presentar fotocopia de la cédula de identidad en los trámites **presenciales** antes las entidades del Gobierno Central, manteniendo únicamente la obligación de mostrar el documento original de identidad (énfasis agregado).
10. Finalmente, don AHR solicitó: *“...Muy servida en considerar lo anterior y, en caso de no ser aprobada la presente gestión, se agradecerá se sirva indicar la posibilidad de poder gestionarla en vía de alzada, de conformidad con lo que corresponda en derecho”*.

## II. CONSIDERACIONES TÉCNICAS Y LEGALES:

1. El cartel de la CV-010-2025 establecía de forma expresa los requisitos obligatorios que debían cumplir todas las personas participantes en condiciones de igualdad y transparencia.
2. El requisito de cédula de identidad vigente tiene como finalidad verificar la identidad de la persona candidata y completar el expediente personal, siendo indispensable para la validez del proceso de selección.
3. En relación con el Decreto Ejecutivo N° 45173-MEIC-MP, citado por el recurrente, se destaca lo siguiente:
  - a. Su ámbito de aplicación se limita a las entidades de Gobierno Central, del cual no forma parte el Poder Judicial.
  - b. Su objeto es eliminar la exigencia de fotocopias de cédula de identidad en trámites presenciales, por lo que no resulta aplicable a procesos de inscripción

o verificación que se desarrollan de manera digital, como es el caso de la presente convocatoria.

4. En consecuencia, la pretensión del señor AHR no es jurídicamente viable, tanto por la improcedencia del fundamento invocado, como por la extemporaneidad en la presentación del documento requerido, ya que fue remitido una vez vencido el plazo otorgado.

### **III. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN:**

Por las razones expuestas, no se evidencia vulneración de derechos ni de principios fundamentales del administrado.

El proceso de verificación de requisitos se llevó a cabo en igualdad de condiciones respecto a las demás personas participantes, conforme a los principios de objetividad, transparencia y legalidad que rigen el servicio público.

En consecuencia, se recomienda rechazar el recurso de apelación interpuesto por el señor AHR y mantener la desestimación de su participación en la convocatoria CV-010-2025 toda vez que no cumplió dentro del plazo establecido con los requisitos obligatorios establecidos y el Decreto Ejecutivo no resulta aplicable a este tipo de trámites digitales del Poder Judicial.

Anexo:



AHR.msg

”

--- o ---

*Conocido el informe anterior, expuesto por la Licda. Emilia Granados Murillo, Coordinadora de Unidad en el Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, manifestó el Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos que “tomando en consideración que era en línea y que no hay otra manera de saber quién es, estoy de acuerdo con lo que se plantea”.*

*La Licda. Olga Guerrero Córdoba, Subdirectora de Gestión Humana comentó “efectivamente, para nuestros efectos es importante que las personas aporten la cédula de identidad. En este caso la aportan en línea, no es que van a pasar la cédula, sino que*

*la aportan en línea, nosotros necesitamos, saber que efectivamente la persona que está concursando es quien dice ser".*

*La Mag. Julia Varela Araya expresó que "las reglas estaban dadas cuando él concursa, no tenía por qué hacerse la excepción, pero además el argumento posterior que él viene trayendo se da una modificación que es posterior a cuando se hace la publicación.*

*Considerado todo lo anterior, por unanimidad, se acordó: rechazar el recurso de apelación presentado por el señor AHR y acoger en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0775-2025 del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal de Gestión Humana.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO VIII***

*Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0763-2025 relacionado con recurso de apelación interpuesto por el señor EAZ ante el Consejo Superior contra el oficio PJ-DGH-RS-0610-2025 del Subproceso de Reclutamiento y Selección mediante el cual se deniega la admisibilidad del título "Técnico en Gerencia Administrativa" para el cargo Técnico Administrativo 2, el cual indica:*

"Por este medio, se remite el presente informe, el cual se origina a partir de la gestión procedente de la Secretaría General de la Corte. Mediante oficio 8098-2025 del 18 de setiembre de 2025, se comunicó a la Magistrada Julia Varela Araya, en su calidad de presidenta del Consejo de Personal, el acuerdo adoptado por el Consejo Superior en sesión del 16 de setiembre de 2025, artículo XIII, que dispuso lo siguiente:

**"Se acordó: 1.) Remitir al Consejo de Personal el recurso de apelación interpuesto por el señor EAZ para su debida atención, por tratarse de un tema de reconocimientos académicos para un puesto particular. 2.) Comunicar el presente acuerdo al Consejo de Personal y la Dirección de Gestión Humana. 3.) Notifíquese a la parte por el medio señalado. Se declara acuerdo firme."**

Al respecto, se tiene:

## I. ANTECEDENTES:

- El señor EAZ, se desempeña como Técnico Supernumerario, a.í en el Área de Gestión y Apoyo del Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, destacado físicamente en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.
- En fecha 02 de julio de 2025, presentó ante el Subproceso de Reclutamiento y Selección la gestión para que se realizara el respectivo estudio de atinencia a fin de determinar si el título de "Técnico en Gerencia Administrativa, impartido por el Instituto Jiménez, puede acreditar el requisito exigido para el cargo Técnico Administrativo 2.
- Mediante oficio PJ-DGH-RS-0578-2025 se atendió dicho estudio de atinencia y se resolvió:

### **ESTUDIO DE ATINENCIA ACADÉMICA**

**Clase de puesto:** Técnico Administrativo 2

**Título y especialidad académica:** Técnico en Gerencia Administrativa.

**Centro educativo:** Instituto Jiménez

**Cantidad de horas:** 320 horas

De acuerdo con el análisis realizado por este Subproceso, se presentan a continuación las siguientes consideraciones:

#### **1. Requisito y funciones establecidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puesto vigente:**

Sobre el perfil de **Técnico Administrativo 2**, se tiene que los requisitos académicos obligatorios son:

- *Bachiller en Educación Media.*
- *Segundo año universitario en una de las disciplinas académicas de la Administración.*

Anudado con lo anterior, es relevante señalar algunos elementos esenciales que se encuentran contemplados para desarrollarse en el cargo:

<b>PROPÓSITO DEL PUESTO</b>	<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>
Ejecutar labores técnicas complejas relacionadas con actividades de índole administrativo.	Ejecutar funciones de naturaleza técnica, para lo cual debe aplicar los procedimientos, disposiciones administrativas y legales.

Es importante señalar que, en los puntos que no se hace mención del requisito de experiencia que señala el Manual del Puesto, corresponde a que, el Consejo Superior Nº 12-15 del 12 de febrero del año en curso acordó que:

*“...la experiencia no será un criterio discriminatorio para que una persona pueda participar y optar por integrar el registro de postulantes respectivos.”*

Esta excepción fue comunicada por esta Dirección a la población judicial mediante Circular PJ-DGH-CIR-016-2021:

*“...Se exceptúa la experiencia de acuerdo con la línea institucional de brindar al personal interno la posibilidad de adquirir experiencia que le permita optar por nombramientos en propiedad, asimismo permitir el primer ingreso a la institución.”*

Ahora bien, es importante considerar algunos de los conocimientos que adquiere una persona en los primeros dos años de carrera en administración en una universidad pública o privada en Costa Rica, entre los que se citan:

- Fundamentos de: Administración general, contabilidad, finanzas, economía, mercadeo, comportamiento organizacional, planificación estratégica, procesos, emprendimiento, gestión del talento humano
- Herramientas avanzadas: análisis financiero, contabilidad intermedia, técnicas de marketing, control administrativo.

## 2. Perfil académico

Según lo que se extrae de la página web del Instituto Jiménez, el perfil académico al finalizar el programa “Técnico en Gerencia Administrativa” es:

“Desarrolla habilidades gerenciales que te permitirán dirigir proyectos y equipos de manera eficiente con nuestro Técnico en Gerencia Administrativa. Este curso abarca temas clave como la planificación estratégica, gestión de recursos y liderazgo, todo lo que necesitas para destacarte en un puesto administrativo de alto nivel.”

Asimismo, según se extrae de la información disponible, el “Técnico en Gerencia Administrativa” se obtiene al llevar 4 módulos, los cuales se detallan a continuación:

Módulo	Horas	Contenido
Asistente Administrativo	120	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de Calidad</li> <li>• Satisfacción al cliente</li> <li>• Uso del teléfono en la oficina</li> <li>• Archivología</li> <li>• Recursos Humanos y Principios de Ética</li> <li>• Etiqueta y Protocolo</li> <li>• Documentación Comercial - Administración</li> </ul>
Relacionales Humanas	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento Humano (Definición de las Relaciones Humanas)</li> <li>• Administración de Recursos Humanos</li> <li>• Reclutamiento del Personal</li> <li>• Desarrollo Organizacional</li> <li>• Funcionario Polifuncional</li> <li>• Desarrollo de habilidades interpersonales y diferencias individuales</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Resolución de Conflictos</li> <li>• Habilidades de cómo satisfacer a un Cliente y como reforzar la conducta ética</li> <li>• Relaciones Interpersonales</li> </ul>
Métodos y técnicas administrativas	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se debe hacer un buen plan de negocios?</li> <li>• Introducción (Planteamiento, justificación, objetivos, etc)</li> <li>• Planeación. (Marco teórico)</li> <li>• Planeación. (Análisis FODA)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización (Formular planes)</li> <li>• Organización (Estrategias y diseño organizacional)</li> <li>• Dirección / Diseño metodológico (Tipo de investigación)</li> <li>• Dirección / Diseño metodológico (Origen de datos. Fuentes), Hojas de análisis y otros, Origen de los datos, Hoja de verificación. Instrumentos</li> <li>• Encuesta o cuestionario (Diseños. Observación), Encuesta o cuestionario (Tipos de preguntas, reglas de formulación, etc)</li> <li>• Análisis de la información (Resultados, Conclusiones), Análisis de la información (Recomendaciones, Anexos)</li> </ul>
Gestión Empresarial	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción Gestión Empresarial</li> <li>• Cómo hacer un plan de trabajo</li> <li>• Plan de trabajo</li> <li>• Desarrollo personal y emprendedores estresados</li> <li>• Capacidades y Habilidades de la gestión empresarial</li> <li>• Herramientas para la gestión empresarial</li> <li>• Gestión de resultados de desarrollo</li> <li>• Análisis de la gestión empresarial</li> </ul>

### 3. Circular PJ-DGH-023-2024:

El Consejo de Personal en la sesión N° 18-2024, del 08 de octubre del 2024, artículo IV, aprobó los criterios para determinar la validez de los títulos de educación técnica que son admisibles para los puestos técnicos en el Poder Judicial y que requieren un técnico medio o un máximo de 60 créditos universitarios como parte de sus requisitos. En lo que interesa la circular señala:

*“Al respecto, se definen las instancias y condiciones bajo las cuales un título técnico será considerado válido:*

[...]

*Títulos de nivel Técnico de Universidades y otras instituciones: Emitidos por universidades públicas o privadas, fundaciones, instituciones, o escuelas comerciales, siempre y cuando se cumplan y acrediten los siguientes requisitos:*

- Funcionamiento en Costa Rica conforme a la Ley, con los permisos respectivos.
- Programas de al menos 180 horas, **con módulos y materias propias de la especialidad a la que corresponde el técnico.**
- *El programa contempla evaluación de los conocimientos impartidos.” (énfasis agregado)*

#### 4. Conclusión:

Luego de analizar el perfil académico y el programa de estudios del “Técnico en Gerencia Administrativa”, se concluye que dicho programa no incorpora ni desarrolla contenidos relacionadas con el análisis e interpretación de datos, la toma de decisiones gerenciales básicas, la gestión integral de recursos ni la comprensión de temas financieros, estadísticos, económicos y legales.

En virtud de lo anterior, se determina que el título de “Técnico en Gerencia Administrativa” impartido por el Instituto Jiménez en Costa Rica **no resulta admisible** para efectos de validar el cumplimiento del requisito: “segundo año universitario en alguna de las disciplinas académicas de la Administración”, ni como equivalente a un título de técnico medio en esa área, por lo que no es válido para optar por el cargo de Técnico Administrativo 2 ni para otros puestos técnicos que contemplen dicho requerimiento.

#### II. Recurso de reconsideración:

Debido a lo resuelto, el 22 de julio de 2025, don EAZ presentó un recurso de reconsideración contra el oficio PJ-DGH-RS-0578-2025, argumentando:

“...Los argumentos que sustentan esta reconsideración se basan en la insuficiencia del análisis de equivalencia, la errónea conclusión del estudio y la extralimitación de las facultades conferidas por la Circular PJ-DGH-023-2024. Adicionalmente, se destaca mi probada experiencia administrativa en la institución.

##### 1. Falta de rigor metodológico en el análisis de equivalencia

El Estudio de Atinencia Académica PJ-DGH-RS-0533-2025 establece como requisito para el puesto de Técnico Administrativo 2 el “Segundo año universitario en una de las disciplinas académicas de la Administración”. Sin embargo, el análisis realizado para determinar la validez de mi título técnico en relación con este requisito carece de un fundamento metodológico claro y de una correlación explícita.

El estudio se limita a citar algunos conocimientos que adquiere una persona en los primeros dos años de carrera en administración en una universidad pública o privada en Costa Rica, tales como “Fundamentos de: Administración general, contabilidad, finanzas, economía, mercadeo, comportamiento organizacional, planificación estratégica, procesos, emprendimiento, gestión del talento humano” y “Herramientas avanzadas: análisis financiero, contabilidad intermedia, técnicas de marketing, control administrativo”. No obstante, no se especifica cuáles universidades o planes de estudio se tomaron como referencia, ni se realiza un cotejo detallado y objetivo de los contenidos

curriculares entre un segundo año universitario en administración y el programa del “Técnico en Gerencia Administrativa” del Instituto Jiménez. Esta ausencia de claridad y especificidad en la comparación resta valor y objetividad al análisis, tornando la correlación en una apreciación subjetiva y sin sustento académico. Un análisis de equivalencia curricular riguroso debe implicar un examen pormenorizado de los objetivos de aprendizaje, los contenidos temáticos, la carga horaria por módulo y las metodologías de evaluación de ambos programas. El estudio en cuestión no presenta tal nivel de detalle, lo que conduce a una **evaluación superficial e insuficiente** que no permite una determinación justa de la atinencia.

##### 2. Errónea conclusión sobre el contenido curricular del técnico en gerencia administrativa

El estudio concluye que el programa del “Técnico en Gerencia Administrativa” “no incorpora ni desarrolla contenidos relacionadas con el análisis e interpretación de datos, la toma de decisiones gerenciales básicas, la gestión integral de recursos ni la comprensión de temas financieros, estadísticos, económicos y legales”. Esta aseveración es **completamente errada** y contrasta con el contenido explícito de los módulos del programa, según se detalla en el propio documento de estudio.

Al revisar el plan de estudios del “Técnico en Gerencia Administrativa”, se evidencia lo siguiente:

- **Módulo “Métodos y técnicas administrativas”**: Este módulo incluye temas como “¿Cómo se debe hacer un buen plan de negocios? (planteamiento, introducción, justificación, objetivos, etc.)” y “Análisis de la información” para obtener resultados, conclusiones) y generar recomendaciones especializadas. Como puede observarse en los contenido módulo se también se adquirieron los aprendizajes para el análisis FODA, también conocido como análisis SWOT, que es una herramienta estratégica, altamente usada, que evalúa los factores internos y externos de una organización o proyecto. Su objetivo es identificar los

aspectos positivos y negativos **para tomar decisiones** informadas y **planificar estrategias**. Este módulo por ende permite **el análisis de datos** asociados al estado de procesos, organizaciones, etc. para la, **definición de estrategias de mejora y administración de riesgos** con miras a la consecución de objetivos específicos. En el módulo también se desarrollaron los aprendizajes para el tratamiento de hojas de análisis, origen de los datos y hojas de verificación. Claramente, estos contenidos implican el **análisis e interpretación de datos, la comprensión de temas**

**financieros, estadísticos, económicos y legales para la toma de decisiones.**

• **Módulo "Gestión Empresarial"**: Aborda "Introducción Gestión Empresarial", "Cómo hacer un plan de trabajo", "Capacidades y Habilidades de la gestión empresarial", y "Herramientas para la gestión empresarial". Estos temas son fundamentales para la **gestión integral de recursos** y el entendimiento de aspectos económicos y de planificación.

• **Módulo "Relaciones Humanas"**: Contempla "Administración de Recursos Humanos", "Reclutamiento del Personal", "Desarrollo Organizacional" y "Liderazgo". Estos elementos son cruciales para la **gestión del talento humano**, una parte esencial de la gestión de recursos.

• **Módulo "Asistente Administrativo"**: Incluye "Administración" y "Documentación Comercial", lo que sienta bases para la comprensión de procesos administrativos y legales.

Es evidente que el programa del Instituto Jiménez sí desarrolla los aprendizajes necesarios y correlacionados con los conocimientos citados como parte del segundo año universitario en administración. La conclusión del estudio denota una **lectura superficial y sesgada** de los contenidos curriculares presentados, lo que invalida su argumento central.

### **3. Extralimitación de la circular PJ-DGH-023-2024 y creación de requisitos adicionales**

La Circular Nº PJ-DGH-023-2024, "Lineamientos en materia de reconocimiento de títulos de nivel Técnico, para las clases de puesto que lo requieren como requisito académico", emitida el 21 de octubre de 2024, establece de forma clara y taxativa las condiciones bajo las cuales un título técnico será considerado válido. En lo que respecta a los "Títulos de nivel Técnico de Universidades y otras instituciones", la circular indica que serán admitidos siempre que cumplan y acrediten los siguientes requisitos:

- "Funcionamiento en Costa Rica conforme a la Ley, con los permisos respectivos."
- "Programas de al menos 180 horas, con módulos y materias propias de la especialidad a la que corresponde el técnico."
- "El programa contemple evaluación de los conocimientos impartidos."

Mi título de "Técnico en Gerencia Administrativa" del Instituto Jiménez **cumple a cabalidad con cada uno de estos requisitos**. El programa consta de 320 horas, superando el mínimo de 180 horas, y sus módulos y materias son propias de la especialidad administrativa. Es inherente a un programa técnico la evaluación de los conocimientos impartidos.

La Circular PJ-DGH-023-2024 **no establece en ningún punto la necesidad de un "estudio de atinencia o equivalencia"** como un requisito adicional para la validez de los títulos técnicos. Al realizar este estudio y utilizarlo como fundamento para la inadmisión, la Dirección de Gestión Humana está creando un **nuevo requisito no contemplado en la normativa vigente**, extralimitándose en sus facultades y generando una situación de inseguridad jurídica para los postulantes.

Esta creación de requisitos adicionales, no previstos en la circular, puede interpretarse como un acto que **perjudica al administrado** y genera una **posibilidad de discriminación laboral**. Los estudios de atinencia, al depender en gran medida de la subjetividad y carecer de un marco metodológico curricular exhaustivo y estandarizado, introducen un elemento de arbitrariedad que atenta contra los principios de igualdad y mérito en el acceso a la función pública.

### **4. Experiencia administrativa relevante del peticionante**

Es imperativo destacar que el suscrito cuenta con **varios años de experiencia administrativa en la institución**. Durante mi trayectoria en el Poder Judicial, he demostrado consistentemente las capacidades y habilidades requeridas para el desempeño de funciones administrativas, aplicando conocimientos y procedimientos que son directamente relevantes para el puesto de Técnico Administrativo 2.

La experiencia práctica adquirida en el ámbito institucional no solo complementa la formación académica, sino que, en muchos casos, valida la adquisición de competencias que quizás no se reflejen en un análisis puramente teórico del plan de estudios. La exclusión de mi título basándose en un análisis curricular

deficiente, y pasando por alto mi experiencia, representa una **desvalorización del capital humano** ya existente en la institución y una barrera innecesaria para el desarrollo profesional interno.

##### **5. Consideraciones adicionales y petición final**

La Dirección de Gestión Humana, a través de la Circular PJ-DGH-CIR-016-2021, ha establecido la política de **exceptuar la experiencia** como criterio discriminatorio para que una persona pueda participar e integrar el registro de postulantes, con el fin de "brindar al personal interno la posibilidad de adquirir experiencia que le permita optar por nombramientos en propiedad, asimismo permitir el primer ingreso a la institución". Esta política demuestra una intención loable de fomentar la movilidad y el desarrollo interno. Sin embargo, la aplicación restrictiva del estudio de atinencia, sin un sustento metodológico robusto y en contradicción con la literalidad de la Circular PJ-DGH-023-2024, desvirtúa este propósito al crear una nueva barrera de acceso. Por todo lo anteriormente expuesto, y con base en el análisis detallado de los documentos aportados, solicito respetuosamente a esta Dirección de Gestión Humana que:

- 1. Reconsidere y revoque** el Estudio de Atinencia Académica PJ-DGH-RS-0533-2025.
- 2. Declare la admisibilidad** de mi título de "Técnico en Gerencia Administrativa" impartido por el Instituto Jiménez para el cumplimiento del requisito de "segundo año universitario en alguna de las disciplinas académicas de la Administración" o como equivalente a un título de técnico medio en esa área.
- 3. Permita mi participación** en el proceso de selección para el cargo de Técnico Administrativo 2 y para otros puestos técnicos que contemplen dicho requerimiento, en virtud del cumplimiento de los requisitos establecidos en la Circular PJ-DGH-023-2024 y mi probada experiencia".

Ante tal recurso, el Subproceso de Reclutamiento y Selección, mantuvo el criterio vertido oportunamente y mediante oficio PJ-DGH-RS-0610-2025 resolvió:

"...por las razones ampliamente expuestas no es posible considerar el título de "Técnico en Gerencia Administrativa" impartido por el Instituto Jiménez como válido para efectos de cumplir con el requisito establecido en el perfil del puesto de Técnico Administrativo 2; a saber: "Segundo año universitario en alguna de las disciplinas académicas de la Administración", ni puede ser reconocido como equivalente a un título de técnico medio en esa área de formación".

#### **III. Recurso de apelación:**

Disconforme con lo resuelto mediante el oficio PJ-DGH-RS-0610-2025, en fecha 08 de agosto de 2025, el señor EAZ presenta el recurso de apelación ante el Consejo Superior, quien declara su incompetencia para resolver gestiones de esta naturaleza, al amparo de lo establecido en el artículo 81 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y los numerales 11 y 12 del Estatuto de Servicio Judicial.

En su recurso de apelación, el señor EAZ fundamenta:

"...El recurso se fundamenta en la vulneración a los principios constitucionales de legalidad, igualdad, no discriminación, debido proceso, así como en una interpretación errónea y arbitraria de la Circular PJ-DGH-023-2024.

##### **I. Antecedentes y Hechos Relevantes**

**1. Resolución recurrida:** El 17 de julio de 2025, el Subproceso de Reclutamiento y Selección emitió la resolución PJ-DGH-RS-0533-2025, en la que se realizó un "Estudio de Atinencia Académica" para el puesto de Técnico Administrativo 2. En este estudio, se concluyó que mi título de "Técnico en Gerencia Administrativa" del Instituto Jiménez no cumple con los requisitos, basándose en una supuesta falta de contenidos relacionados con el análisis de datos, la toma de decisiones y la gestión de recursos.

**2. Recurso de reconsideración previo:** Ante esta decisión, presenté un recurso de reconsideración el 22 de julio de 2025. En dicho recurso, señalé la falta de rigor metodológico, la conclusión errónea sobre mi

contenido curricular y la extralimitación de la Circular PJ-DGH-023-2024 (conocida como 023-24 en la documentación adjunta).

**3. Respuesta del subproceso:** En respuesta a mi reconsideración, el Subproceso de Reclutamiento y Selección emitió el oficio PJ-DGH-RS-0610-2025, el 05 de agosto de 2025. En este oficio, se reiteró la posición inicial, sin realizar un cotejo detallado y objetivo de los contenidos curriculares entre mi formación técnica y el perfil de un segundo año universitario en Administración.

## **II. Sobre la arbitrariedad y deficiencias metodológicas del análisis curricular**

El análisis efectuado por el Subproceso de Reclutamiento y Selección adolece de graves inconsistencias metodológicas, entre ellas:

1. **Ausencia de un cotejo técnico riguroso** entre el plan de estudios del Técnico en Gerencia Administrativa y el perfil del puesto de Técnico Administrativo 2. En lugar de realizar una comparación detallada de objetivos de aprendizaje, carga horaria, metodologías y evaluaciones, se limitó a una lectura superficial de los nombres de los módulos, sin análisis pedagógico ni técnico alguno.

2. **Desconocimiento de la realidad de la formación técnica**, al desestimar la naturaleza integradora y modular del programa cursado, el cual sí incorpora contenidos directamente vinculados con la administración de recursos, análisis de datos, planificación estratégica, formulación de proyectos y gestión empresarial. Esto se evidencia claramente en módulos como "Métodos y Técnicas Administrativas", "Gestión Empresarial" y "Relaciones Humanas", cuyo contenido fue reproducido incluso en el propio informe impugnado.

3. **Utilización de criterios ajenos al marco normativo**, como la comparación subjetiva con programas universitarios que no están establecidos como referencia oficial en los perfiles de puesto, lo cual excede los parámetros de validación definidos por la Circular 023-24.

## **III. Sobre la interpretación errónea de la circular PJ-DGH-023-2024**

La Circular PJ-DGH-023-2024 establece expresamente que serán válidos los títulos técnicos emitidos por instituciones legalmente constituidas en Costa Rica, siempre que:

- El programa tenga al menos 180 horas,
- Contenga módulos y materias propias de la especialidad,
- Incluya mecanismos de evaluación de conocimientos impartidos.

Mi título técnico del Instituto Jiménez **cumple con estos tres criterios** de manera fehaciente:

- Se trata de un programa con 320 horas efectivas.
- Desarrolla módulos de administración, planificación, análisis organizacional y gestión empresarial, afines al puesto.
- Está sujeto a evaluaciones, como corresponde a toda certificación técnica.

No se requiere, según la circular, ningún análisis adicional de "equivalencia universitaria", ni se prevé un requisito de contenido idéntico al de una carrera de bachillerato en administración.

## **IV. Sobre la creación de requisitos no contemplados en la normativa**

El Subproceso incurre en una **extralimitación de funciones**, al condicionar el reconocimiento del título a una supuesta equivalencia con el segundo año universitario, requisito que **no se impone en la Circular PJ-DGH-023-2024 para títulos técnicos**. Esta reinterpretación vulnera los principios de legalidad y seguridad jurídica del administrado, al **crear una exigencia no prevista en el marco normativo**, tal como ha sido advertido por la Sala Segunda en múltiples resoluciones.

## **V. Sobre la discriminación y desvalorización del capital humano institucional**

La interpretación actual genera una afectación directa al principio de igualdad y no discriminación en el acceso a cargos públicos:

- Se margina a personas que han cursado programas técnicos avalados legalmente, impidiéndoles avanzar profesionalmente, **únicamente por no haber seguido una ruta universitaria tradicional**.
- Se desconoce la validez de modalidades alternativas de formación reconocidas en la Ley Marco de Empleo Público y la Circular 023-24.
- Se menosprecia la experiencia administrativa demostrada por el suscrito dentro del Poder Judicial, desconectando el análisis curricular de la realidad de las competencias requeridas y desarrolladas en el puesto.

Este tipo de exclusiones contribuye a la creación de **barreras institucionales** y establece un **precedente de interpretación restrictiva y arbitraria** que vulnera la equidad en el desarrollo de carrera dentro del Poder Judicial.

#### **VI. Pruebas (adjuntas)**

*Circular N° PJ-DGH-023-2024.*

*PJ-DGH-RS-0533-2025.*

*Recurso de Reconsideración al Estudio de Atinencia Académica.*

*PJ-DGH-RS-0610-2025*

*Correos electrónicos.*

#### **VII. Petitorio**

*Con base en lo expuesto, solicito respetuosamente al honorable Consejo Superior:*

1. Revocar la resolución PJ-DGH-RS-0610-2025 y, por ende, el informe PJ-DGH-RS-0533-2025.
2. Reconocer el título de Técnico en Gerencia Administrativa del Instituto Jiménez como válido para efectos del cumplimiento del requisito académico exigido para el puesto de Técnico Administrativo 2, conforme a los criterios establecidos en la Circular PJ-DGH-023-2024.
3. Ordenar que se permita mi incorporación en igualdad de condiciones al proceso de selección para dicho puesto.
4. Instruir al Subproceso de Reclutamiento y Selección a revisar sus procedimientos de análisis curricular para asegurar que no se sigan creando requisitos adicionales no contemplados por la normativa vigente”.

#### **IV. Consideraciones técnicas y legales**

1. El título obtenido por el señor EAZ de Técnico en Gerencia Administrativa, extendido por el Instituto Jiménez, comprende un total de 320 horas cursadas, distribuidas en 4 módulos: Asistente Administrativo (120 horas), Relaciones Humanas (80 horas), Métodos y técnicas administrativas (80 horas), Gestión empresarial (40 horas).
2. El perfil de **Técnico Administrativo 2**, establece como requisitos académicos obligatorios:
  - *Bachiller en Educación Media.*
  - *Segundo año universitario en una de las disciplinas académicas de la Administración.*
3. El propósito del cargo, según el Manual de Clases de Puesto vigente, es:
 

*“Ejecutar labores técnicas **complejas** relacionadas con actividades de índole administrativo”. (Énfasis agregado).*
4. En materia de gestión de personal, el profesor Alfredo Barquero Corrales, en su obra “Administración de Recursos Humanos” señala: “Los requisitos: En esta sección, se señalan los estudios, los conocimientos y las experiencias mínimas que debe poseer una persona para desempeñar en forma satisfactoria un puesto determinado. [...] Para establecer los requisitos pueden emplearse varios criterios: la opinión de las jefaturas, la consideración de las exigencias de las tareas para su cabal ejercicio, el contenido de los planes académicos de las instituciones educativas, etc.”

5. Los requisitos de un puesto constituyen un elemento esencial para su descripción, clasificación y valoración. Por ello, deben analizarse cuidadosamente con base en información verificable, como programas académicos, títulos otorgados, créditos por materia y carga horaria a fin de garantizar decisiones objetivas, equitativas y fundadas.
6. En este caso, al no poseer el apelante el requisito de segundo año universitario, sino una formación de tipo técnico corresponde aplicar los criterios establecidos por el Consejo de Personal en sesión N° 18-2024 del 08 de octubre 2024, artículo IV y comunicados mediante la circular N° 023-2024 de la Dirección de Gestión Humana, que definen las condiciones bajo las cuales un título técnico puede considerarse válido:

[...]

*Títulos de nivel Técnico de Universidades y otras instituciones: Emitidos por universidades públicas o privadas, fundaciones, instituciones, o escuelas comerciales, siempre y cuando se cumplan y acrediten los siguientes requisitos:*

- *Funcionamiento en Costa Rica conforme a la Ley, con los permisos respectivos.*
  - *Programas de al menos 180 horas, con módulos y materias propias de la especialidad a la que corresponde el técnico.* (énfasis agregado).
  - *El programa contempla evaluación de los conocimientos impartidos.*"
7. No obstante, el cumplimiento formal de estos requisitos no implica automáticamente la equivalencia con estudios universitarios, por lo que es necesario realizar un estudio de atinencia. Este procedimiento técnico permite determinar si la formación académica guarda correspondencia real con los conocimientos requeridos para el puesto. Por tanto, no se trata de un requisito adicional ajeno a la norma, sino de una herramienta metodológica indispensable para asegurar la adecuada correspondencia entre perfil académico y funciones del cargo.
  8. El análisis efectuado por el Subproceso de Reclutamiento y Selección evaluó la carga horaria, los contenidos temáticos y los objetivos del programa, con base en la información oficial disponible en la página web del Instituto Jiménez.

De dicho estudio se concluyó que solo el módulo Asistente Administrativo (120 horas) aborda aspectos básicos relacionados con la administración; sin embargo, se centra en contenidos instrumentales como etiqueta y protocolo, atención al cliente y archivología, los cuales no se corresponden con la naturaleza técnica ni con la complejidad del cargo de Técnico Administrativo 2.

Asimismo, el programa **no desarrolla contenidos propios de las ciencias económicas** (finanzas, contabilidad, economía, legislación tributaria o mercantil), los cuales sí se abordan en los primeros años de una carrera universitaria en Administración, conforme al perfil requerido.

9. En un estudio previo, realizado en 2021, el propio Instituto Jiménez confirmó que el curso “Técnico en Gerencia Administrativa” corresponde a un curso de aprovechamiento, sin créditos académicos ni equiparabilidad con programas universitarios o técnicos medios avalados por el MEP.

Esta declaración, suscrita por la entonces encargada del Departamento de Registro de la institución, respalda el criterio actual del Subproceso y evidencia que dicho título no puede equipararse con un segundo año universitario en Administración. Así, se tiene:

**“1. De acuerdo con su criterio, el nivel de contenido en cada uno de esos cursos, ¿podría eventualmente compararse con los de una universidad que imparta la carrera de Administración?”**

*No, en la carrera que brinda la Universidad Tecnológica Costarricense de Bachillerato en Administración de Empresas los contenidos de las materias son diferentes a los de los cursos anteriormente indicados.*

**2. ¿Cuál es la clasificación adecuada que se le puede dar a dicho título? ¿Curso, programa u otro?**

*Es un curso de aprovechamiento, donde el estudiante adquiere conocimiento en los programas mencionados...” (Fuente: oficio PJ-DGH-RS-0519-21).*

**3. ¿La denominación como “técnico” tiene alguna similitud con el nivel inmediatamente anterior al de un diplomado universitario?, ¿podría ser equiparable con un nivel de técnico medio de un colegio técnico profesional o vocacional?**

*No, ya que este técnico no cuenta con créditos por ser de aprovechamiento, le comento al no estar avalado por el Mep se puede interpretar que el estudiante no tiene conocimiento en el área pero nuestros cursos por nuestra trayectoria nacional son de amplio conocimiento en el área y con profesionales de alto conocimiento lo cuál los hace capaz de asumir el reto ante cualquier labor que se les pueda tomar en cuenta”. (S/C)*

10. Finalmente, respecto a la alegada experiencia laboral del apelante, cabe aclarar que, aunque valorable en procesos de desarrollo profesional, no puede sustituir el requisito académico, dado que ambos componentes, la formación y la experiencia, cumplen funciones distintas y complementarias dentro del perfil del puesto. La experiencia puede fortalecer las competencias prácticas, pero no acredita la formación teórica, metodológica ni normativa que garantiza un grado académico o universitario.

Por las razones expuestas, no se evidencia vulneración de derechos ni de principios fundamentales del administrado. El análisis técnico del título presentado por el señor EAZ se realizó de forma objetiva, transparente y conforme con la normativa vigente, en particular la circular N.º 023-2024.

En consecuencia, se recomienda rechazar el recurso de apelación y mantener la resolución emitida mediante oficio PJ-DGH-RS-0610-2025, por cuanto el título en cuestión no cumple con el requisito académico establecido para el puesto de Técnico Administrativo 2.

*Anexo:*



496231327.msg

”

--- O ---

*Expuesto el informe anterior por la Licda. Emilia Granados Murillo, Coordinadora de Unidad en el Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, la Mag. Julia Varela Araya comenta que “lamentablemente no tiene razón. Me parece que el abordaje técnico que se hizo de consultas es importante, viene a dar luz para la sustentación de la conclusión del informe conocido”.*

*El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, considera que el informe está bien claro. El curso que realizó no es equiparable, porque según se indica por el propio instituto, el curso es de aprovechamiento.*

*La Licda. Olga Guerrero Córdoba, Subdirectora de Gestión Humana menciona que las respuestas que brinda el Instituto Jiménez, a preguntas concretas y concisas, que se realizaron para considerar esta apelación, fueron muy puntuales, no hay margen de duda en este caso para poder indicar a don EA, que no hay posibilidad para poderle reconocer ese curso.*

*Nuevamente la Mag. Varela Araya resalta que el análisis realizado, el abordaje y el aporte técnicos del especialista, respaldan que el curso no es posible reconocerlo para los aspectos que pretende el señor AZ.*

*Por lo tanto, por unanimidad, se acordó: rechazar el recurso de apelación presentado por el señor EAZ y acoger en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0763-2025 del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal de Gestión Humana, por cuanto el título del curso llevado en el Instituto Jiménez no cumple con el requisito académico establecido para el puesto de Técnico Administrativo 2.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO IX***

*El Consejo de Personal en sesión N° 016-2025 del 9 de setiembre de 2025, artículo I, conoció apelación de servidora judicial presentada en contra del resultado obtenido en el promedio para el cargo “Defensora Pública”, y acordó: “Devolver el oficio 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.”*

*En atención a lo anterior, el Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal traslada para conocimiento de este órgano recomendativo el oficio N°PJ-DGH-RS-0715-2025, donde se pone en conocimiento la respuesta suministrada por la Defensa Pública mediante oficio JEFDP-300-2025 del 1 de octubre de 2025, el cual indica:*

"Con ocasión de lo anterior, es importante mencionar que la apelación de la señora Mena, se basa en la disconformidad del no reconocimiento de varios cursos; que ella considera son atinentes al puesto y materia en que se trató su nota de carrera, mismos 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

Al respecto, cabe resaltar que el artículo 14, inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública dispone claramente, cuáles son los requisitos para que proceda el reconocimiento de las capacitaciones, mismo que se transcribe para efectos de interés en la resolución del presente asunto:

#### **f- Cursos de capacitación**

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 equipará 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."

Así las cosas, el artículo 14, inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, dispone que para ser procedente el reconocimiento de las diferentes capacitaciones, éstas primero deben ser en derecho o de interés para la Defensa Pública y en segundo lugar deben cumplir a su vez con una serie de requisitos, tales como: ser de aprovechamiento o participación, ser impartidas por Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública o promovidas por la Defensa Pública, Escuela Judicial, Colegio de abogados y abogadas de Costa Rica, ser

Posgrados obtenidos en el extranjero con la leyenda de "título propio", que al no ser considerados como posgrado, de acuerdo con lo indicado en el presente reglamento, se equipara como un curso de capacitación en la modalidad de aprovechamiento, o bien ser capacitaciones o cursos de interés institucional reconocidas por Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública. Cada una de las capacitaciones por ende, debe cumplir con todos los requisitos señalados en dicho artículo, no aplica el reconocimiento si se cumple solo uno de los requisitos que se enumeran.

En el caso específico que nos ocupa, las capacitaciones cuyo reconocimiento reclama la persona recurrente, poseen las siguientes particularidades de relevancia:

Nombre de la Capacitación	Modalidad	Cantidad de horas	Entidad Capacitadora	Fecha
1) Derecho Penal Especial	Participación	4,5 horas	Instituto Jurídico de Costa Rica	Abri 2021
2) Requerimientos probatorios en el proceso penal	Participación	3 horas	Instituto Jurídico de Costa Rica	Marzo 2021
3) Criminalística y victimología	Participación	5 horas	Instituto Jurídico de Costa Rica	Mayo 2021
4) Derecho Penal del Enemigo	Participación	5 horas	Instituto Jurídico de Costa Rica	Julio 2020
5) Teoría del delito	Participación	7 horas	Instituto Jurídico de Costa Rica	Setiembre del 2020
6) Curso de preparación para examen de juez penal 3	Aprovechamiento	66 horas	Instituto Estudios de Post grado Gerardo Velásquez	Enero 2017

Nótese entonces que, dichas capacitaciones supra; no cumplen con la totalidad de los requisitos dispuestos en el artículo 14 inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, dado que en cuanto a las capacitaciones enumeradas del 1) al 5), si bien corresponden a capacitaciones en derecho o que podrían considerarse de interés para la Defensa Pública (con ocasión de su temática), ninguna de éstas cumple el requisito de entidad capacitadora, pues no fueron impartidas por Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública o promovidas por la Defensa Pública, Escuela Judicial, Colegio de abogados y abogadas de Costa Rica, o bien ser capacitaciones o cursos de interés institucional debidamente reconocidas por Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, razón por la cual no procede su reconocimiento.

En el mismo orden de ideas, la capacitación enumerada con el número 6), si bien corresponde a una capacitación en derecho, dicho programa está dirigido a la formación y especialización en el ámbito judicial, por lo que se considera ajena al interés institucional de la Defensa Pública, además de que tampoco cumple con el requisito de la entidad capacitadora, razones por las cuales no procede su reconocimiento.

Así las cosas, se reitera respetuosamente que, para que proceda el reconocimiento de una capacitación, no basta con que ésta sea en Derecho o de interés para la Defensa Pública, sino que, además debe cumplir con los requisitos adicionales, entre ellos quesean impartidos por alguna de las entidades establecidas en el numeral 14, inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, lo cual, como se dijo, no ocurre en el caso de la persona recurrente.

En cuanto al interés institucional, definido éste como el reconocimiento formal por parte de una entidad de que una obra, actividad, evento o información es relevante, beneficiosa o estratégica para su propio desarrollo y objetivos, lo cierto del caso, es que la Defensa Pública no considera de interés institucional una capacitación que no sea impartida por una entidad capacitadora formal, como Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública o promovida por la Defensa Pública, Escuela Judicial, Colegio de abogados y abogadas de Costa Rica, siendo las razones para ello, el desconocimiento del contenido, atestados de las personas capacitadoras, calidad de la información que se imparte, rúbricas de evaluación para la aprobación de la capacitación, entre otros factores determinantes, que permitan acreditar la formalidad de la capacitación que se somete para valoración y reconocimiento.

En cuanto a 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, se tiene que entre los criterios considerados están el que las capacitaciones deben ser sobre temas de derecho afines a las materias en que la Defensa Pública tiene competencia y por ende ser de interés para la Defensa Pública, además, cumplir con el requisito de entidad capacitadora, es decir, que se sea promovida por Gestión del Conocimiento o la Defensa Pública, Escuela Judicial o Colegio de abogados y abogadas de Costa Rica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública.

Con lo señalado se brinda respuesta a la solicitud de informe, relacionado con el recurso de apelación interpuesto por la señora Karen Mena Robles, contra el promedio obtenido para el cargo de Defensora Pública, generando los aspectos de relevancia que lleven a dar claridad a la aplicación del artículo 14, inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública y así ofrecer mayor certeza respecto de la denegatoria del reconocimiento de capacitaciones por parte de la Defensa Pública".

--- O ---

*En virtud de lo anterior, en sesión N°018-2025 artículo IV celebrada el 21 de octubre de 2025, la Mag. Julia Varela Araya externó que percibe una gran rigurosidad con la entidad que brindó las capacitaciones, "se busca la realidad, un sustento fáctico y no un criterio rígido".*

*La MTRA. Alejandra Rojas Calvo, manifestó que la interpretación brindada es muy restrictiva y no fue conforme a lo solicitado, indicó que se solicitó: señalar las razones del no reconocimiento. Además, señaló que "se relaciona que solo los cursos del Colegio de Abogados, Escuela Judicial y Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública son los reconocidos, ¿qué parámetros utilizarían para admitir otros cursos que no sean de esas instituciones?".*

*El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos comentó que se puede preguntar "si ellos tienen otra lista de capacitaciones que ellos reconocen y cuáles son los parámetros para reconocerlos".*

*El Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, expresó que este tema requiere aclaración porque "preocupa el tema del libre derecho a enseñar".*

*La MBA. Roxana Arrieta, comentó que parece ser "un asunto muy subjetivo".*

*Por lo tanto, en dicha sesión, se acordó: solicitar a la Defensa Pública ampliar y aclarar el oficio JEFDP-300-2025 del 1 de octubre de 2025, particularmente indicar:*

1. *Además del Reglamento de Carrera de la Persona Defensora Pública, ¿cuáles son los parámetros para reconocer solamente los cursos emitidos por Colegio de Abogados, Escuela Judicial y Gestión del Conocimiento de la DP?*
2. *¿Cuándo se considera que un curso es de interés institucional o no?*
3. *¿Bajo qué parámetros no se reconocen las capacitaciones emitidas por otras entidades formadoras aún cuando el curso se estime de interés institucional?*

--- O ---

*En respuesta a lo solicitado el Director de la Defensa Pública el M.Sc. Juan Carlos Pérez Murillo, mediante oficio JEFDP-351-2025, indica:*

*"Reciba un atento saludo. Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de dar respuesta al Oficio N° PJ-DGH-CP-067-2025 de fecha 27 de octubre de 2025, notificado a la Secretaría de la Defensa Pública con fecha del 29 de octubre del año en curso, que comunica acuerdo tomado por el Consejo de Personal en sesión N°18-2025, en el cual se acordó solicitar a la Defensa Pública,*

ampliar y aclarar el oficio JEFDP-300-2025 del 1 de octubre de 2025 y particularmente indicar, los aspectos que de seguido se expondrán, en los siguientes términos:

*1. Además del Reglamento de Carrera de la Persona Defensora Pública, ¿cuáles son los parámetros para reconocer solamente los cursos emitidos por Colegio de Abogados, Escuela Judicial y Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública?*

En cuanto a los parámetros para reconocer solamente los cursos emitidos por Colegio de Abogados, Escuela Judicial y Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública, cabe destacar que el motivo de ello tiene su base en el Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública; instrumento debidamente aprobado por la Corte Plena en sesión 33-2023, celebrada el 31 de julio de 2023, artículo IV, así lo dispuso en el artículo 14, de manera que el parámetro en consulta obedece al principio de legalidad.

*2. ¿Cuándo se considera que un curso es de interés institucional o no?*

En cuanto al interés institucional, definido éste como, el reconocimiento formal por parte de una entidad de que una obra, actividad, evento o información es relevante, beneficiosa o estratégica para su propio desarrollo y objetivos, lo cierto del caso, es que la desde la Defensa Pública se considera de interés institucional todas aquellas capacitaciones que sirvan como herramienta para ejercer las funciones dispuestas en el Manual de Puestos o en su defecto en el Perfil Competencial de la Persona Defensora Pública, según sea aplicable, sin perjuicio de que dichas capacitaciones también deben cumplir con el resto de los requerimientos del artículo 14 inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, entre ellos la entidad capacitadora, modalidad, entre otros.

*3. ¿Bajo qué parámetros no se reconocen las capacitaciones emitidas por otras entidades formadoras aun cuando el curso se estime de interés institucional?*

Se reitera respetuosamente que, para que proceda el reconocimiento de una capacitación, no basta con que ésta sea en Derecho o de interés para la Defensa Pública, sino que, además debe cumplir con los requisitos adicionales, entre ellos que sean impartidos por alguna de las entidades establecidas en el numeral 14, inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública. Así las cosas, aun cuando el curso se estime de interés institucional, sino es emitido por las entidades capacitadoras dispuestas en el Reglamento supra, no procede el reconocimiento del mismo.”

--- O ---

*Con la colaboración de la Licda. Emilia Granados Murillo, se procedió con la exposición del informe anterior.*

*Manifiesta la Mag. Julia Varela Araya “me queda más claro la situación fáctica, del por qué se le ponen esos requisitos.*

*Las otras personas integrantes del Consejo de Personal expresan estar de acuerdo con el fundamento dado por la Defensa Pública.*

*Por lo tanto, se acordó: denegar el recurso de apelación presentado por la señora KMR contra el promedio para el cargo de Defensora Pública en materia Penal, en razón de que como lo indica la Defensa Pública para que “proceda el reconocimiento de una capacitación, no basta con que ésta sea en Derecho o de interés para la Defensa Pública, sino que, además debe cumplir con los requisitos adicionales, entre ellos que sean impartidos por alguna de las entidades establecidas en el numeral 14, inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública. Así las cosas, aun cuando el curso se estime de interés institucional, sino es emitido por las entidades capacitadoras dispuestas en el Reglamento supra, no procede el reconocimiento del mismo”.*

***Se declara en firme.***

## ***ARTÍCULO X***

*Se conoce oficio PJ-DGH-UISA-073-2025 del 31 de octubre de 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 JAFF, contra la **Resolución Administrativa RPJ-144-2025** y el **Informe Técnico N°1985-UISA-2024** del 12 de setiembre del 2025 que le da fundamento. Lo anterior, como participante de la*

*convocatoria CV-005-2024, para optar por el puesto de Abogado Defensor en Materia Penal en la Defensa Pública.*

## **RESULTANDO**

*I.- Mediante Resolución Administrativa RPJ-144-2025, 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, ACOGER EL RESULTADO DESFAVORABLE EN EL ESTUDIO SOCIOLABORAL N°144-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 [...]” por un plazo de dos años..*

*II.- Con base al Informe Técnico N°1985-UISA-2025, que sirvió como motivación de la resolución de cita, la Dirección de Gestión Humana tuvo por acreditado, en lo que interesa, que los últimos seis años en que el oferente estuvo nombrado en la institución como profesional (Fiscal Auxiliar), su idoneidad ética y moral fue frecuentemente cuestionada por diferentes actuaciones procedentes tanto del ámbito laboral como personal, que trascendieron al ámbito disciplinario y penal según anotaciones y antecedentes encontrados; lo cuales además, coinciden con las referencias poco favorables que dieron las fuentes colaterales entrevistadas. Comportamientos, estos que, si bien en la mayoría de los procesos disciplinarios no lograron acreditarse con el grado de certeza como para la imposición de sanciones; lo cierto es que para la UISA, dichos antecedentes, examinados bajo un análisis integral, a efectos de la confección objetiva del estudio sociolaboral y de antecedentes que nos ocupa, se constituyen en conductas reprochables, compatibles con lo estipulado para un resultado desfavorable, según lo que establecen los incisos c y f del artículo 11 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA).*

*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 FP, en resumen, argumenta, grosso modo, lo siguiente: que con la decisión materializada en la resolución y fundada en el informe técnico se violenta su derecho de defensa, falsedad de la información utilizada y perjuicio personal, profesional y psicológico como producto de los efectos de la resolución; afirmando que, durante el desempeño de sus funciones en el sector de Golfito, Puntarenas actuó con probidad y compromiso, obteniendo resultados significativos y promoviendo acciones contra la corrupción identificada tanto en el ámbito interno como en la criminalidad local. Asegura que, en el ejercicio de sus deberes, en múltiples ocasiones denunció conductas contrarias al ordenamiento jurídico presuntamente cometidas por personas juzgadoras y otros servidores judiciales, incluso, compañeras y compañeros del propio Ministerio Público al que pertenecía su persona. Arguye que tales denuncias fue lo que generó descontento entre las personas involucradas, lo que derivó en una serie de acciones en su contra que califica persecución tanto a nivel laboral como personal, tendientes a disuadirlo de continuar con su labor, especialmente donde fungió como jefatura. Refiere, además, que los señalamientos y cuestionamientos en su contra provinieron incluso de jefaturas locales y coordinaciones judiciales, quienes tienen sus respectivas parejas con graves acusaciones en su contra. Agrega que los presuntos hechos que se le atribuyeron en sede penal y administrativa las viene a conocer hasta este momento dado que algunas ni siquiera ameritaron el traslado de cargos, y otras, por su parte, fueron investigados por las instancias competentes del Poder Judicial, concluyéndose que muchas de ellas carecían de fundamento y provenían de rumores, como las acusaciones sobre ausentismo, su vinculación con personas involucradas en actividades delictiva; frecuentar bares clandestinos o de presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, todo lo cual niega categóricamente. Explica que, en su condición de Fiscal Coordinador y único Fiscal de Juicio en la del circuito judicial, debía desplazarse frecuentemente a otras sedes judiciales —como Corredores, Puerto Jiménez y Osa— debido a recusaciones o inhibitorias de las personas juzgadoras de la zona, lo cual justificaba su ausencia física en la sede principal. Asimismo, afirma que nunca dejó de cumplir con sus funciones ni sobrecargó de labores a otros funcionarios; alega que, por el contrario, asumía mayores responsabilidades por el puesto que desempeñaba en la oficina. Indica también que las incapacidades médicas fueron comunicadas en tiempo y forma a la jefatura, la cual, pese a sus reiteradas solicitudes, no atendió sus gestiones. Rechaza categóricamente la conclusión de que se presentara a laborar bajo los efectos del alcohol, calificándola como una acusación falsa y sin

*sustento. Señala que, si bien tiene conocimiento de manera informal de que en algún momento hubo quejas en su contra en esa línea, nunca se le hizo traslado de cargos por ello, lo cual demuestra que ni siquiera hubo elementos de prueba necesario para ello; y por tanto no tuvo oportunidad de brindar su versión ni se realizaron pruebas que confirmaran tal señalamiento. Reitera que los procesos penales y administrativos en su contra fueron archivados o desestimados, y que la única sanción impuesta (tres días sin salario) fue producto de un error aislado en un contexto de estrés laboral. Rechaza lo que califica como rumores respecto de su participación en un accidente junto a otro funcionario judicial, afirmando que no estuvo presente en el lugar ni en la fecha del hecho. Reconoce que su situación económica actual es limitada y afirma haber sido totalmente transparente al respecto durante su entrevista. Explica que, desde su salida del Poder Judicial, su objetivo ha sido reincorporarse, motivo por el cual se ha preparado académicamente y trabaja como profesor universitario. Señala que no ocultó información financiera y que está dispuesto a asumir sus obligaciones crediticias conforme a la ley, por lo que considera que esta situación no debe ser motivo de exclusión. Como pretensión en concreto, solicita la revisión integral del informe y la revocatoria de la resolución impugnada, pidiendo restituir su posibilidad de reincorporarse al Poder Judicial.*

**II.- CRITERIO DE LA UNIDAD, INFORME PARA MEJOR RESOLVER:** A solicitud de este Consejo, en fecha 18 de noviembre del presente año, la UISA rinde Informe Técnico para Mejor Resolver, en los siguientes términos:

“(...) En cuanto al primero de los aspectos esbozados en el recurso de apelación, esta unidad técnica difiere de la posición del recurrente por cuanto el mismo momento del procedimiento en que se encuentra la gestión es reflejo, precisamente, del **apego al debido proceso**, y dentro de éste, del **respeto al derecho de defensa** que le asiste, mismo que se encuentra ejerciendo en la presente gestión; aunque claro está que, al recurrente parece no tener claridad en que, si bien estamos en el marco de un proceso administrativo, esto no tiene un carácter sancionador ni mucho menos, sino que se trata de un proceso de selección de personal y dentro de él, en un procedimiento para determinar la idoneidad ética y aptitud moral que la institución exige a las personas colaboradoras y aspirantes a algún puesto de trabajo. A partir de esta premisa, es claro que el procedimiento se ha apegado al debido proceso según su naturaleza, y que se ha respetado el derecho de defensa del recurrente, quien lo está ejerciendo en el momento oportuno. Así entonces, tal y como consta en el expediente del caso, al señor FP se le notificó tanto la resolución administrativa como el informe técnico que motivó la misma, en fecha 18

de setiembre de 2025, al correo electrónico que su persona indicó como medio para notificaciones a la hora de inscribirse en el proceso selectivo, comunicación ésta en la que también se le emplazó para que presentase los recursos y la prueba que a bien tuviere remitir ante cualquier disconformidad que presentase.

En cuanto al argumento respecto de la **falsedad de la información** utilizada por esta unidad para elaborar el informe, siendo este el alegato en el cual redunda el recurso presentado, si bien a lo largo de este informe para mejor resolver tendremos ocasión de detallar nuestra posición puntualmente, no huelga adelantar que tal afirmación debe ser rechazada categóricamente por cuanto, por un lado, el estudio no solo se basó en las referencias que brindaron las personas entrevistadas como fuentes colaterales; de modo que la información proveniente de tales fuentes es complementaria a la información y datos de carácter objetivo proveniente del conjunto de registros, anotaciones y antecedentes de tipo judicial y administrativo oficiales incluida la revisión de expedientes de ambas materias, lo que se constituye en fuentes oficiales, confiables y pertinentes. Por su parte, las referencias laborales, si bien su identidad no puede ser revelada, previamente se constató que provinieran de personas con las que efectivamente laboró el aquí recurrente o al menos con quien tuvo relación laboral; además, se descartó que no existieran causales de abstención o posibles conflictos de interés que pudiesen afectar la confiabilidad de las fuentes. Además, en el caso de estas referencias, la información recolectada fue debidamente circunstanciada.

Con referencia a estas argumentaciones, **esta unidad considera importante aclarar que en ninguna parte de del Informe Técnico elaborado e impugnado por el recurrente se cuestiona su idoneidad funcional o su desempeño técnico.** De hecho, el informe no emite ningún juicio valorativo respecto de este aspecto toda vez que, aparte de ser un aspecto para el que no se tiene la competencia técnica, **no forma parte de los elementos de lo que se considera el objeto del estudio**, cual es, la idoneidad ética y aptitud moral de la persona valoradas, tomando en cuenta sus antecedentes, anotaciones o registros debidamente documentados. Por tanto, la comprobación y corrección de las acciones que recurrente realizó para denunciar la corrupción local como parte de su trabajo como Fiscal, no fue un aspecto que se entrara a valorar.

Por otra parte, **en cuanto a la afirmación de que también denunció actos que consideró en su momento como corrupción a lo interno de la institución**, es de destacar que, con excepción de una queja que

interpone su persona en contra de tres técnicos judiciales por aparente peligro de fuga de información que terminó desestimándose; **no existe en los registros oficiales o en lo reportado por las referencias laborales y otras fuentes colaterales consultadas, mención alguna de que el recurrente haya hecho otras denuncias o haya puesto quejas disciplinarias ante los órganos competentes sobre actuaciones de otros funcionarios**, que sustente su dicho y comprueben su veracidad respecto de que las denuncias y quejas en su contra son reflejo de la persecución que supuestamente hubo en su contra con motivo de las denuncias que hacía contra funcionarios y hasta superiores inmediatos presuntamente involucrados en actuaciones cuestionables.

Así las cosas, considera esta unidad que **en ausencia de registros que respalden el dicho del recurrente y sin ofrecimiento de prueba alguna que sustenten sus alegatos entorno a una supuesta persecución en su contra, a la cual atribuye la cantidad de procesos disciplinarios que (al margen del resultado final) las instancias competentes se vieron en la necesidad de instaurar o de realizar investigaciones preliminares antes las constantes quejas planteadas; no es posible dar la razón ni desacreditar la prueba o respaldo que sustenta las argumentaciones del Informe de UISA**. Si bien es cierto que algunos de los registros sobre el trámite de quejas que debieron gestionarse en contra del recurrente no fueron de su conocimiento por cuanto fenecieron en la etapa preliminar y no se le realizó traslado de cargos, ello no implica que necesariamente deban tomarse esos datos como prueba de que todo se trató de “rumores” y manifestaciones de la persecución que supuestamente había en su contra, por la efectividad del trabajo que realizaba o por las supuestas denuncias que dice haber realizado sobre aparentes situaciones de corrupción a lo interno de la oficina en la laboraba y otras con las que tenía relación por su funciones, como lo quiere hacer ver el recurrente. Lo anterior, con mucha más razón si, como se dijo líneas atrás, no existen datos objetivos en cuanto registros o documentos que comprueben esa versión.

En todo caso, **la insuficiencia probatoria como motivo principal de las declaraciones “sin lugar” y las desestimaciones de las quejas que se tramitaron en su contra, no son de manera inequívoca sinónimo de que todo se trató de “rumores” o manifestaciones de “persecución” como venganza por parte de las personas a quienes supuestamente denunció el recurrente. Especialmente, si se toma en cuenta que en entrevista a profundidad que se realizó con el recurrente como parte de la investigación, en ningún momento mencionó tal persecución en**

**su contra ni refirió ser conocedor procedimiento alguno; sino que es hasta ahora que se le hace saber los resultados del estudio, sin prueba alguna, viene a plantear tales alegatos; situación similar que se da con los argumentos que esgrime, hasta en este momento, con relación a las referencias que se tiene de fuentes calificadas acerca de llegadas tardías.** Por su parte, en lo que refiere a la negación categórica de las referencias negativas que se hicieron acerca de los rumores que existieron respecto de la supuesta la ingesta de alcohol, dichas referencias, como bien lo sustenta el Informe Técnico, son coincidentes con la causa penal que en su momento se siguió en su contra por el delito de **Conducción Temeraria**, en el marco de la cual el recurrente se acogió al instituto de la conciliación, tras conocer en la Audiencia Preliminar la prueba que sustentaba al pieza acusatoria. Antecedentes éste al que, tal y como puede apreciarse en el recurso, nunca se refirió el recurrente en su escrito, pese al desarrollo que se dio en el Informe de la UISA.

Con referencia a los procesos de cobro que se tramitan contra el recurrente y los argumentos que expone en relación a sus situación económica, esta unidad no ha hecho juicio alguno acerca de este aspecto ni se ha derivado de ahí algún reproche o se ha calificado su situación como “vulnerable o riesgosa” en sí misma; limitándose simplemente a identificar y demostrar la existencia de tales procesos en su contra, y señalando el riesgo latente que ello puede implicar de que se deban activar nuevamente procedimientos disciplinarios a propósito de la aplicación del inciso 9 del artículo 192 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.”

**III. SOBRE EL FONDO:** *Vistos los argumentos del señor JAFP 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. Por otra parte, siendo que no es sino hasta en el momento de la presentación del recurso de apelación que el recurrente presenta dos temas absolutamente novedosos y que los mismos además carecen de sustento probatorio, en tales circunstancias, no podría este consejo dar por desvirtuadas las afirmaciones del informe técnico inicial ni tampoco acceder a la petitoria planteada, por cuanto los antecedentes constatados en la investigación continúan incólumes y por tanto, evidencia que son producto de conductas que se alejan a lo esperado por un servidor de este poder de la república en el ámbito ético y moral.*

***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 JAAPP contra la Resolución Administrativa RPJ-144-2025 y el Informe Técnico N°1985-UISA-2025, emitido para el proceso selectivo CV-005-2024 para optar para el puesto de Abogado Defensor en Materia Penal en la Defensa Pública, actos administrativos y preparatorios, respectivamente, que estos que se confirman en su totalidad.*

***Se declara en firme.***

--- O ---

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

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

***Licda. Olga Guerrero Córdoba  
Secretaria***