

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 023-2025

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del nueve de diciembre de dos mil veinticinco, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya, quien preside, Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, MBA. Roxana Arrieta Meléndez y el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez. La Mtra. Alejandra Rojas Calvo no asistió a la sesión por cuanto atendía asuntos propios de su cargo.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2054-2025 relacionado con reconocimiento de Dedicación exclusiva (resolución PJ-DGH-CP-RDE-0161-2024), el cual indica:

“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: No. PJ-DGH-CP-RDE-0161-2024.

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Datos Personales	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Incorporación al Colegio Profesional	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0006-2025	Stephanie Zarate Mata 01-1397-0014	Licenciatura Universitaria en Psicología, Universidad Latina de Costa Rica, 24/09/2012	Incorporación Colegio de Psicólogos de Costa Rica, 20/11/2012	Profesional 2 <i>(Prof. Atenc. y Protec. Víctima del Delito)</i>	14/08/205	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0161-2024,,

--- O ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2054-2025 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-161-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2072-2025 relacionado con reconocimiento de Dedicación (resolución PJ-DGH-CP-RDE-0164-2024), el cual indica:

*“Para conocimiento y aprobación del Consejo de Personal, se remite la siguiente resolución correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: **No. PJ-DGH-CP-RDE-0164-2024**.*

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Datos Personales	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Incorporación al Colegio Profesional	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0007-2025	Víctor Alvarado Fonseca 03-0378-0043	Licenciatura Universitaria en Criminología, UNED (Universidad Estatal de Distancia), 25/11/2022	Incorporación Colegio de Profesionales en Criminología de C.R, 15/10/2020	Analista en Criminología	17/09/2025	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0164-2024,,

--- O ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2072-2025 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-164-2024.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2229-2025 relacionado con reconocimiento de grado académico adicional presentado por el señor Rafael Alonso Mata Blanco, el cual indica:

“En atención a la solicitud de reconocimiento de grado académico adicional presentada por el señor Rafael Alonso Mata Blanco, se remite el presente informe.

1. DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:

Nombre:	Rafael Alonso Mata Blanco
Nº cédula:	1-1183-0054
Puesto:	Profesional 2 (clase ancha) Profesional en Comunicación Institucional (clase angosta)
Oficina:	Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional
Condición laboral:	Interino
Gestión:	Solicitud de reconocimiento de: Licenciatura en Derecho de la Escuela Libre de Derecho, obtenida el 03/12/2020.
Fecha de presentación de la gestión:	23/03/2022

2. REQUISITOS ACADÉMICOS Y LEGALES DEL PUESTO:

Profesional en Comunicación Institucional	
Requisito académico:	<ul style="list-style-type: none">Licenciatura en una de las disciplinas académicas de: Relaciones Públicas, Publicidad, Periodismo, Diseño Publicitario, Producción y Realización Audiovisual, Ciencias de la Comunicación Colectiva y Comunicación de Mercadeo. <p>Nota: Para efectos de la disciplina académica, debe considerarse la ubicación y las tareas que están definidas para el campo en el que se desarrolla el cargo; asimismo el jefe respectivo</p>

	determinará la formación académica que le sea útil para el desempeño del puesto.
Requisito legal:	<ul style="list-style-type: none"> Incorporado al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca.

3. CONDICIÓN DE LA PERSONA SOLICITANTE:

	Título	Institución	Condición
Información académica	Licenciatura en Ciencias de la Comunicación Colectiva con énfasis en Periodismo	Universidad de Costa Rica	Licenciado desde el 14/04/2009
Información legal	Incorporado al Colegio de Periodistas de Costa Rica a partir del 13/03/2009.		

4. GRADO ACADÉMICO POR RECONOCER:

Grado académico:	Licenciatura en Derecho
Institución:	Universidad Escuela Libre de Derecho
Fecha:	03/12/2020
Información legal:	Incorporado al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica a partir del <u>30/09/2021</u> .

5. PROPÓSITO DEL PUESTO:

Ejecutar labores profesionales complejas y variadas, que derivan de la comunicación institucional (desarrollo de estrategias de comunicación, actividades de prensa y de relaciones públicas y protocolo).

6. FUNCIONES PRINCIPALES DEL PUESTO:

- Ejecutar labores profesionales que derivan de la comunicación institucional (desarrollo de estrategias de comunicación, actividades de prensa y de relaciones públicas y protocolo).

- Brindar asesoría en materia de comunicación a los diferentes despachos de la institución.
- Proponer, desarrollar y coordinar campañas de comunicación que contribuyan a mantener y mejorar una imagen institucional positiva.
- Ejecutar la divulgación y comunicación de las campañas en medios de comunicación internos y externos para proyectar los servicios de la institución.
- Desarrollar, producir, publicar y manejar los medios de comunicación judiciales oficiales dirigidos a medios de comunicación y público en general.
- Realizar la producción y diseño gráfico, así como la coordinación de la publicidad y material de apoyo para las campañas encomendadas tales como identidad corporativa, impresos (brouchures, tarjetas, invitaciones, volantes, afiches, logotipos, audiovisuales, lapiceros, pines y otros materiales) y multimedios para boletines electrónicos, blogs, página Web, redes sociales, animaciones, maquetación y diagramación de revistas, boletines y libros.
- Realizar divulgaciones de diversas instancias y gremios judiciales, según lo autorizado por el Consejo Superior.
- Organizar, coordinar, convocar y dirigir conferencias de prensa.
- Tomar fotografías y grabar videos en actividades propias del campo de su competencia.
- Atender lo relativo a las redes sociales institucionales.
- Crear y manejar campañas de comunicación en distintas redes sociales.
- Coordinar la elaboración de materiales multimedios.
- Promover, organizar, coordinar y divulgar eventos, reuniones, congresos, foros, seminarios y otras actividades similares.
- Formular, ejecutar, controlar y evaluar los proyectos encomendados en el área de su competencia aplicando las técnicas propias de su profesión.
- Realizar entrevistas para detectar problemas de comunicación y necesidades de información en la institución.
- Participar en procesos de investigación, desarrollo, producción y evaluación de proyectos creativos propios del campo de su especialidad.
- Coordinar y elaborar protocolos para la atención de asuntos propios del ámbito jurisdiccional para la cobertura de medios de comunicación, cuando así corresponda.
- Coordinar asuntos diversos con quienes participan en los proyectos asignados.
- Monitorear los medios de comunicación con el fin de informar a las jerarquías acerca de aspectos que benefician o perjudican la imagen de la institución.
- Planear y organizar entrevistas entre periodistas y funcionarios judiciales y a la vez asesorarlos previo a que brinden información.
- Atender, entablar y mantener contacto con representantes de diversos medios de comunicación colectiva.
- Realizar actividades protocolarias y de relaciones públicas.
- Coordinar y canalizar informaciones judiciales oficiales con los medios de comunicación.
- Coordinar las audiencias con los medios de comunicación.

- Elaborar documentos y estudios propios de su área de trabajo.
- Atender visitantes y brindarles información variada, cuando así corresponda.
- Preparar información a publicar en boletines, revistas o comunicados de prensa.
- Contactar a despachos de la institución para obtener información pública sobre noticias de impacto para divulgar.
- Investigar, entrevistar, analizar, redactar y divulgar información relacionada con la institución.
- Diseñar y ejecutar programas complejos en el campo de la información y prensa.
- Recopilar, revisar y editar información de interés para su difusión.
- Exponer ante los órganos competentes, en los casos que así se requiera, los criterios y alcances planteados en los informes que elabora.
- Llevar controles variados sobre las actividades bajo su responsabilidad y velar porque éstos se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.
- Asistir a reuniones, seminarios, charlas y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados.
- Atender consultas y resolver imprevistos relacionados con el campo de su especialidad, según lo permita la ley.
- Impartir charlas y cursos relacionadas con el área de su competencia.
- Representar al Poder Judicial en actividades diversas cuando así se le encomienda.
- Rendir informes diversos.
- Velar por el trámite correcto, oportuno y la legalidad de la documentación que revisa, según su campo de acción.
- Realizar otras labores propias del cargo.

7. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

- 7.1** Al señor Rafael Alonso Mata Blanco se le reconoció, dentro del rubro de Carrera Profesional, el grado académico de licenciatura en Ciencias de la Comunicación Colectiva con énfasis en Periodismo, otorgándole un total de 20 puntos, según los registros que para los efectos mantiene esta Dirección.
- 7.2** Mediante las gestiones tramitadas con las referencias N° 4814-2022 y N° 19908-2022 de fechas 23 de marzo de 2022 y 12 de octubre de 2022, respectivamente, el servidor presentó solicitudes para el estudio de Carrera Profesional, en las cuales solicitó el reconocimiento del grado académico adicional de licenciatura en Derecho.
- 7.3** Según consta en el expediente electrónico, el señor Mata Blanco ya se encontraba incorporado al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica al momento de solicitar el reconocimiento del grado académico adicional.

7.4 Mediante nota recibido por esta Dirección en fecha 20 de abril de 2022, don Rafael justifica la atinencia que existe entre la licenciatura en Derecho y las tareas que ejecuta como profesional en Comunicación Institucional, indicando lo siguiente:

"Un saludo cordial, por medio de este documento -el cual he pedido se anexe a mi solicitud de carrera profesional que se tramita bajo el número #4814-22-, procederé a detallar brevemente las razones por las cuales solicitó se tome en consideración la licenciatura en Derecho que ostento.

Actualmente me desempeño como el encargado de comunicación de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, puesto para el cual cumple el requisito de contar con Licenciatura en Periodismo y, desde luego, estar incorporado a Colegio respectivo.

Desde el mes de diciembre del 2020 me licencié en Derecho, y en octubre del 2021 me incorporé al Colegio de abogados.

En síntesis, cuento con dos licenciaturas y estoy incorporado a dos colegios profesionales.

Para ejercer como encargado de comunicación de la Sala Constitucional es de suma importancia, utilidad y relevancia el conocimiento del Derecho, debido a las funciones propias del cargo, las cuales detallo a continuación.

- *Vocería: el encargado de comunicación asume la vocería del Tribunal -a menos que la presidencia decida lo contrario para un caso concreto-, lo que significa que es la persona responsable de transmitir los mensajes claves tanto institucionales como jurídicos del accionar de la Sala Constitucional.*

Al vocero le corresponde ser el enlace o puente con los distintos públicos de la Sala: usuarios, prensa, influenciadores. En concreto debe explicar los procesos, las sentencias, las resoluciones, las líneas jurisprudenciales del Tribunal, desde luego para ello se requiere conocimiento jurídico. Del vocero depende que una sentencia sea entendida y comprendida en su justa dimensión, explicar conceptos como Non bis idem, principio de no reforma en perjuicio, o el test de razonabilidad jurídica aplicado a casos concretos.

Adjunto ejemplos de vocería:

<https://delfino.cr/2021/05/sala-constitucional-garantiza-derecho-humano-al-agua>

<https://semanariouniversidad.com/pais/sala-iv-decidira-si-admite-tres-consultas-de-constitucionalidad-a-ley-marco-de-empleo-publico-y-dos-escritos-que-lo-defienden/>

<https://www.ameliarueda.com/nota/sala-aval-a-intervencion-controlada-humedal-noticias-costa-rica>

<https://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/464827/sala-iv-rechaza-acci-n-contra-c-digo-qr>

- Comunicados: el encargado de comunicación es el responsable de dar a conocer los fallos y sentencias relevantes de la Sala -previa autorización del magistrado redactor- por medio de comunicados, boletines y videos explicativos, desde luego que para ello se requiere de conocimiento jurídico, pues la labor consiste en leer una sentencia, traducirla a un lenguaje accesible y resaltar los aspectos más relevantes.

Adjunto ejemplos:

<https://salaconstitucional.poder-judicial.go.cr/index.php/component/content/article/72-comunicados/503-sala-constitucional-ordena-a-viceministerio-dar-informacion-sobre-protocolos-para-garantizar-derechos-de-mujeres-detenidas?Itemid=437>

<https://salaconstitucional.poder-judicial.go.cr/index.php/component/content/article/72-comunicados/486-sala-constitucional-fuerza-publica-obstruyo-labor-periodistica-y-aprehendio-arbitriariamente-a-comunicadora-durante-manifestacion?Itemid=437>

<https://salaconstitucional.poder-judicial.go.cr/index.php/component/content/article/72-comunicados/473-sala-constitucional-resuelve-consulta-legislativa-facultativa-sobre-proyecto-de-ley-de-acoso-sexual-callejero?Itemid=437>

- Capacitaciones formativas: al encargado de comunicación también le corresponde impartir charlas formativas y capacitaciones -dentro del eje de divulgación de la Sala- sobre temas vinculados con los procesos y jurisprudencia de la Sala, así como los derechos fundamentales y los cuerpos normativos que defiende y resguarda el Tribunal.

Adjunto ejemplos:

<https://youtu.be/g3gczb9xSF0>

<https://digituscr.com/2021/12/conversatorio-con-alonso-mata-en-la-sala-constitucional-hay-noticia/>



Por los motivos expuestos se concluye que una licenciatura en Derecho tiene un impacto directo en desempeño de mis funciones como comunicador de la Sala Constitucional, pues el conocimiento que me ha dado ese grado académico permite un desarrollo óptimo de mis competencias y acciones al servicio de la Sala Constitucional y del Poder Judicial".

7.5 Con respecto a la justificación presentada por el señor Mata Blanco, se tiene que esta no cuenta con el visto bueno de su jefatura, ya que al momento de su presentación el servidor desconocía la necesidad de dicho aval y, actualmente, ya no se desempeña en esa área; no obstante, dado que se trata de una gestión que aún se encuentra pendiente de resolución y que hasta esta fecha está siendo atendida por la Administración, se ha procedido con su análisis y se traslada el presente informe a su estimable Consejo.

8. NORMATIVA VIGENTE:

8.1 Ley N° 9635 para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

Artículo 53- Incentivo por carrera profesional

El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.

Las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por las instituciones públicas.

Los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años.

8.2 Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley nº 9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a empleo público:

Artículo 1.- Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

Carrera profesional: incentivo salarial reconocido para aquellos títulos o grados académicos que no sean requisito para el puesto, así como para aquellas actividades de capacitación que no hayan sido sufragadas por instituciones públicas.

Artículo 15.- Carrera profesional. El incentivo por carrera profesional será otorgado en las siguientes condiciones:

a) Será reconocido por aquellos títulos o grados académicos que no sean requisitos para el puesto.

b) Procederá el reconocimiento de carrera profesional cuando las actividades de capacitación sean sufragadas por el servidor interesado, sean en horario laboral o fuera de éste, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña. En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, de manera motivada podrá otorgarse permiso con goce de salario para recibir la capacitación.

c) Los nuevos puntos de carrera profesional serán reconocidos salarialmente por el plazo de 5 años.

d) Podrán reconocerse los puntos de carrera profesional, según los parámetros previos a la entrada en vigencia a la Ley N° 9635, única y exclusivamente en los casos de aquellas solicitudes presentadas ante las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de previo a la publicación de dicha ley y que no hayan sido tramitadas por la Administración.

8.3 Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial:

Artículo 11.-Los factores precipitados, para efecto de reconocimiento en la Carrera Profesional, se valorarán en puntos de la siguiente forma:

Grado académico (el profesional será ubicado en la siguiente escala de valores según su condición académica):

[...]

6. Licenciatura adicional 5 puntos

[...]

El reconocimiento de “Grados Académicos Adicionales” se efectuará a criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.

9. CONCLUSIONES:

- 9.1** La Carrera Profesional es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio en la administración de la justicia.
- 9.2** Los grados académicos que presenten los profesionales deben estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo, cabe indicar que el reconocimiento de estos se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.
- 9.3** En cuanto a la relación que existe entre la licenciatura en Derecho y el puesto profesional en comunicación institucional desempeñado por el señor Rafael Alonso Mata Blanco, se considera que dicho cargo no solo requiere de habilidades de comunicación, sino también un conocimiento del Derecho, pues la información que se transmite es técnica y sensible. Además, requiere una adecuada interpretación y contextualización de las decisiones judiciales, con el fin de evitar malas interpretaciones que puedan generar confusión o desinformación en la opinión pública. En este sentido, la formación jurídica adquirida representa un valor agregado en la labor que realiza.
- 9.4** Finalmente resulta necesario señalar que, de aprobarse la solicitud expuesta en el presente informe, según lo establece el reglamento de carrera profesional en el Poder Judicial, se reconocerán **5 puntos** a partir del **23 de marzo de 2022** y por los períodos en los que se desempeñó como Profesional 2 (Profesional en comunicación institucional) hasta el 05 de febrero del 2023 inclusive, fecha de su último nombramiento en esta clase de puesto. En caso de que en el transcurso de los 5 años calendario que establece la Ley N° 9635 para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el servidor vuelva a ocupar nuevamente dicha clase de puesto, tendrá derecho al puntaje otorgado.

Así las cosas, para lo que bien estimen disponer, se da por rendido el presente informe referente a la solicitud de reconocimiento para efectos de carrera profesional de la licenciatura en Derecho obtenida por el señor Rafael Alonso Mata Blanco.”

Atendido lo anterior, se acordó: aprobar lo indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2229-2025 y reconocer al señor Rafael Alonso Mata Blanco, 5 puntos por el grado académico adicional de Licenciatura en Derecho de la Universidad Escuela Libre de Derecho.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-835-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio, presentado por el señor EGAC al proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial, el cual indica:

“Se informa que el día 26 de septiembre del presente año, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió, por medio de correo electrónico recibió el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por el oferente **E.G. A.C.**, cédula de identidad: 0x-xxx0-0xxx, quien participó en el proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial.

I- Antecedentes

En virtud de lo anterior, el día 15 de octubre del presente año, la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección procedió a comunicar formalmente la respuesta al recurso de revocatoria interpuesto por el oferente E.G. A.C, manteniéndose el resultado originalmente emitido, en el cual se le notificó como no aprobado 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 inconformidad de la oferente E.G. A.C respecto al resultado de la evaluación psico laboral, realizada como parte del proceso selectivo institucional para conformar las listas de elegibles para puestos de ingreso. En este contexto, el oferente E.G. A.C manifiesta lo siguiente:

"Por medio de la presente me permito interponer formal apelación respecto al examen psicológico realizado como parte del proceso de evaluación de mi puesto de trabajo, requisito indispensable para participar en los nombramientos interinos del Poder Judicial.

El día 3 de septiembre del año 2025, se me notificó la realización de una prueba psicológica presencial programada para el 8 de septiembre. Posteriormente, se me informó que las respuestas no habían quedado registradas, razón por la cual debía repetirse la evaluación. El 9 de septiembre se me reasignó una cita para realizar el examen de manera virtual el día 12 a las 08:00 a.m.

No obstante, el día de la prueba recibí el enlace de conexión hasta las 8:30 a.m., lo cual afectó directamente el tiempo asignado y mi preparación. Aunado a ello, no se cumplió con el deber de brindar aviso previo razonable —que debe ser de al menos una semana de antelación—, ya que el día 08 de setiembre de los corrientes me indicaron que se había cancelado la prueba y al día siguiente (09 de setiembre del presente año) me dijeron que la prueba de psicología debía realizarla el 12 de setiembre en horas de la mañana, tiempo muy reducido para la preparación de la prueba, generando un grado de incertidumbre y estrés que incidió negativamente en mi desempeño, dejándome de esta manera en estado de indefensión y no cumpliendo con el debido proceso.

Deseo dejar constancia de que en todo momento actué con responsabilidad y disposición, contactando directamente a la institución en busca de soluciones. Sin embargo, las irregularidades descritas (falta de coordinación, comunicación tardía y retraso en el enlace) constituyen factores ajenos a mi persona que afectaron la objetividad y equidad del proceso de evaluación.

En virtud de lo anterior, y conforme a los principios de debido proceso, igualdad de condiciones y derecho a la estabilidad laboral, respetuosamente solicito se me otorgue la oportunidad de repetir la prueba en condiciones adecuadas, con la debida notificación anticipada y el tiempo suficiente para garantizar la transparencia y validez de los resultados.

Adjunto a la presente los correos electrónicos y demás comunicaciones que respaldan los hechos aquí expuestos".

Como parte del proceso evaluativo, se solicitó previamente el consentimiento informado, que incluía un apartado específico para que la persona evaluada indicara cualquier condición psicológica o física relevante. En dicho espacio, la persona no informó ninguna situación particular. Por esta razón, la aplicación del proceso se desarrolló sin inconvenientes.

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 el cumplimiento de las condiciones necesarias y proporcionando las instrucciones correspondientes. Este proceso se realizó bajo condiciones de igualdad de oportunidades para todas las personas evaluadas.

Se hace constar que la convocatoria inicial para el presente proceso selectivo estaba programada para el lunes 8 de septiembre de 2025, de manera presencial, a cargo de la Licenciada Marion Cerna Solano. No obstante, debido a fallas en el suministro eléctrico en las instalaciones del Organismo de Investigación Judicial, se procedió a reprogramar la evaluación para garantizar condiciones óptimas.

Posteriormente, se consultó a la persona oferente sobre la modalidad preferida para la reprogramación, quien solicitó realizarla de forma virtual. Por ello, se agendó la evaluación para el 12 de septiembre del año en curso, bajo la responsabilidad técnica de la Licenciada Carolina Arley Marín. La profesional remitió oportunamente el enlace de acceso y comunicó el inicio de la atención, que se realizó a las 08:30 a.m., mediante correo electrónico.

Cabe señalar, que este tipo de procesos selectivos se desarrollan habitualmente entre las 08:00 a.m. y las 08:30 a.m., sin que exista una restricción temporal específica. Además, la profesional a cargo acompaña al oferente durante todo el proceso, hasta que el sistema lo concluya y la persona finalice la aplicación.

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 del Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica y del 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.

En este caso particular, la profesional en Psicología no recibió de la persona evaluada ninguna notificación de inconveniente ni otro aspecto que limitara el proceso de aplicación. Además, se le brindaron todas las condiciones necesarias para una atención virtual, conforme a lo estipulado.

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 Carolina Arley Marin, entregó el **viernes 06 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 al oferente E.G. A.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.

También se le remitió la posibilidad del 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 del oferente **E.G. A.C.**

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 la relativa al Conflicto de Interés. Estos principios garantizan que todas las personas participantes sean evaluadas bajo los mismos parámetros, sin discriminación ni privilegios indebidos. En consecuencia, no es posible adoptar medidas que otorguen beneficios individuales fuera del marco normativo.

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 Carolina Arley Marin, 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.

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.

Asimismo, 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.

En consecuencia, el oferente fue convocado en igualdad de condiciones que las demás personas participantes. Tras la aplicación de la evaluación psico-laboral, obtuvo un resultado adverso, lo que le impidió continuar en el proceso, conforme a las condiciones establecidas para dicho proceso selectivo.

Lo manifestado por la persona evaluada no resulta de recibo, por cuanto consta en el expediente que la fecha inicialmente prevista para la aplicación de la prueba psicolaboral fue reprogramada y debidamente comunicada dentro de un plazo razonable, sin que ello implicara afectación al debido proceso. La evaluación psico-laboral aplicada corresponde a instrumentos válidos, confiables y técnicamente estandarizados, cuyo propósito es valorar de forma objetiva y equitativa las competencias genéricas y específicas según el perfil a evaluar. Estas variables

se asocian con conductas observables, características cognitivas y rasgos de personalidad requeridos para el adecuado desempeño en los cargos del Poder Judicial, los cuales, por su propia naturaleza metodológica, no requieren estudio ni preparación previa. Asimismo, 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.

El procedimiento de evaluación fue ejecutado por la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, conforme a 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.

El resultado obtenido por cada persona evaluada refleja el cumplimiento o incumplimiento de los criterios establecidos en el proceso selectivo de Primer Ingreso. No se identificaron vicios, arbitrariedades ni afectación de derechos fundamentales durante el proceso, y la intervención de la persona profesional en Psicología 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. Por esta razón, no existe fundamento para cuestionar la legalidad ni la legitimidad del resultado obtenido.

Cabe señalar, que el principal medio para comprobar la idoneidad está constituido por las pruebas estandarizadas aplicadas a los aspirantes a la función pública. Estas pruebas tienen como finalidad medir la presencia de características competenciales, personales y emocionales necesarias para el desempeño del puesto.

Además, se descarta que la Licenciada Arley Marín, haya incurrido en errores de interpretación, ya que su análisis se fundamentó en el procedimiento técnico establecido y se aplicó 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, objetiva y debidamente sustentada.

MOTIVOS DEL RECURSO: Su persona indica lo siguiente: *“En virtud de lo anterior, y conforme a los principios de debido proceso, igualdad de condiciones y derecho a la estabilidad laboral, respetuosamente solicito se me otorgue la oportunidad de repetir la prueba en condiciones adecuadas, con la debida notificación anticipada y el tiempo suficiente para garantizar la transparencia y validez de los resultados”*.

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, la normativa vigente establece el derecho a repetir las pruebas transcurridos seis meses desde la fecha de evaluación. Esta información ha sido comunicada previamente

a la persona como oferente, tanto en el consentimiento informado como en el comunicado de resultados.

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

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 el oferente E.G. A.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 el evaluado E.G. A.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.

III- 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 el evaluado E.G. A.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, toda vez que la fecha inicialmente prevista para la aplicación de la prueba psicolaboral fue reprogramada y debidamente comunicada dentro de un plazo razonable, sin que ello implicara afectación al debido proceso y 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 al evaluado E.G. A.C , y a las demás partes interesadas, conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico aplicable.”

--- O ---

Expuesto el informe anterior por el Licda. Carolina Arley Marín, Psicóloga del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, por unanimidad se acordó: rechazar el recurso de apelación presentado por el señor EGAC y acoger en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0835-2025 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-861-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio, presentado por la señora DVMM, al proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial, el indica:

“Se informa que el día 06 de noviembre del presente año, el Subproceso de Reclutamiento y Selección, por medio de correo electrónico recibió el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la oferente **D.M.M.**, cédula: x0x000xxx, quien participó en el proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial.

IV- Antecedentes

En virtud de lo anterior, el día 13 de noviembre del presente año, la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección procedió a comunicar formalmente la respuesta al recurso de revocatoria interpuesto por la oferente D.M.M, manteniéndose el resultado originalmente emitido, en el cual se le notificó como no aprobado 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 inconformidad de la oferente **D.M.M** respecto al resultado de la evaluación psico laboral, realizada como parte del proceso selectivo institucional para conformar las listas de elegibles para puestos de ingreso. En este contexto, la oferente manifiesta lo siguiente:

“Por este medio interpongo formal Recurso de Revocatoria con apelación en subsidio respecto a la calificación obtenida en la prueba psicolaboral aplicada en el proceso de reclutamiento. La nota mínima aprobatoria establecida era de 70 puntos, habiendo obtenido una calificación de 69.44, lo que representa una diferencia de tan solo 0.56 (cincuenta y seis centésimas).

Con el mayor respeto, solicito que se revalore mi examen o se considere la posibilidad de otorgar el margen faltante, tomando en cuenta las circunstancias personales que pudieron incidir en mi rendimiento el día de la prueba.

Un mes antes de la aplicación del examen atravesé un episodio depresivo, por el cual estuve incapacitada durante ese periodo, situación que pudo haber afectado levemente mi desempeño el día de la prueba. El día de hoy, 6 de noviembre de 2025, me presenté al Área de Salud, donde fui atendida y solicité una epicrisis. Dicha epicrisis, según me informaron, será entregada en un plazo aproximado de 12 días hábiles; sin embargo, adjunto el comprobante de recibido que me entregaron, junto con las boletas de incapacidad médicas correspondientes. Además, me encuentro a la espera de una cita con el departamento de psicología como parte del seguimiento médico indicado.

Cabe destacar que esta situación emocional se originó a raíz de una persecución laboral sufrida en mi anterior lugar de trabajo, en un centro educativo, por parte de mi jefatura. A pesar de ello, me presenté a realizar la prueba psico laboral con compromiso, responsabilidad y disciplina, obteniendo un resultado que refleja mi esfuerzo y dedicación, pues únicamente me faltaron 0.56 (cincuenta y seis centésimas) para alcanzar la nota mínima aprobatoria.

Deseo también señalar que en la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial obtuve una calificación de 100, lo que evidencia mi preparación, compromiso, capacidad y vocación de servicio hacia el Poder Judicial.

Pretensión:

Por todo lo anterior, solicito respetuosamente la revisión y valoración de mi examen psico laboral, y que se considere la posibilidad de otorgar los 0.56 (cincuenta y seis centésimas) faltantes para alcanzar la nota mínima aprobatoria, aplicando los principios de razonabilidad, equidad y justicia que rigen los procesos de esta honorable institución.

Agradezco profundamente la atención, comprensión y apoyo que puedan brindarme en esta gestión, así como la oportunidad de participar en el proceso de reclutamiento del Poder Judicial, para poder seguir creciendo como Profesional en mi carrera de Derecho.”

En virtud de lo anterior, y conforme a los principios de debido proceso, igualdad de condiciones y derecho a la estabilidad laboral, respetuosamente solicito se me otorgue la oportunidad de repetir la prueba en condiciones adecuadas, con la debida notificación anticipada y el tiempo suficiente para garantizar la transparencia y validez de los resultados.

Adjunto a la presente los correos electrónicos y demás comunicaciones que respaldan los hechos aquí expuestos”.

Como parte del proceso de evaluación, la oferente D.M.M tuvo acceso al documento denominado Consentimiento Informado, el cual leyó, revisó y firmó. Dicho documento incluía un apartado específico para que la persona evaluada declarara cualquier condición psicológica o física relevante. En este espacio, la persona no reportó ninguna situación particular. Por lo tanto, la aplicación del proceso se llevó a cabo sin inconvenientes.

En atención a lo manifestado, se indica que: “*Cabe destacar que esta situación emocional se originó a raíz de una persecución laboral sufrida en mi anterior lugar de trabajo, en un centro educativo, por parte de mi jefatura*”. No obstante, se aclara que el presente proceso de selección se encuentra regulado por la suscripción del documento Consentimiento Informado, mediante el cual las personas participantes deben declarar cualquier condición psicológica o física que pudiera afectar la evaluación, con el fin de reprogramar o ajustar el procedimiento

en caso necesario. En este caso, las argumentaciones expuestas por la oferente **D.M.M** se presentan con posterioridad a la obtención del resultado.

Durante el proceso de evaluación, la profesional en psicología brindó acompañamiento permanente, garantizando el cumplimiento de las condiciones requeridas y proporcionando las instrucciones correspondientes. Dicho proceso se desarrolló bajo principios de igualdad de oportunidades para todas las personas evaluadas.

Dado lo anterior se puntúa lo siguiente con respecto al caso de la oferente D.M.M:

- Se suscribió el consentimiento conforme a la normativa deontológica, técnica y legal.
- La persona como oferente no se comunicó previamente situación de salud mental que requiriera reprogramación;
- Por parte de la oferente no se formularon objeciones ni observaciones durante el proceso;
- Esta Unidad de Psicología ni la persona profesional no tiene competencia sobre hechos previos y externos a nuestra función.

Por tanto, debe de entender que el procedimiento se llevó a cabo con apego a la normativa técnica vigente, sin evidencia de vulneración o discriminación atribuible a esta entidad.

Para concluir, este tema, en la convocatoria del proceso selectivo se reiteró la importancia de unirse en condiciones óptimas para la evaluación. Por lo tanto, en su caso no se indicó 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.

Es relevante indicar, que el Poder Judicial requiere que el personal de nuevo ingreso cuente con herramientas psicológicas y emocionales para afrontar las exigencias del puesto. Aunado, en la convocatoria se reiteró la importancia de presentarse en condiciones óptimas; cabe reiterar que la oferente D.M.M no manifestó dificultades y el proceso se desarrolló con normalidad.

La profesional Licda. Alexa Cordero Barrios, remitió el 11 de noviembre el Informe Psico-laboral a la persona oferente mediante correo electrónico. Dicho informe expone de manera detallada los motivos que sustentan la inadecuación selectiva, incluyendo los parámetros técnicos y la metodología aplicada, lo que confirma que la evaluación se realizó de forma objetiva, basada en las respuestas de la oferente. El procedimiento se llevó a cabo conforme a los principios de transparencia y legalidad técnico-administrativa.

También se le remitió la posibilidad del 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 D.M.M.

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 la relativa al Conflicto de Interés. Estos principios garantizan que todas las personas participantes sean evaluadas bajo los mismos parámetros, sin discriminación ni privilegios indebidos. En consecuencia, no es posible adoptar medidas que otorguen beneficios individuales fuera del marco normativo.

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.

V- 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.

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.

Asimismo, 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 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.

En consecuencia, en este caso la oferente D.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 que le impidió continuar en el proceso, conforme a las condiciones establecidas para dicho proceso selectivo.

El procedimiento de evaluación fue ejecutado por la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, conforme a lineamientos técnicos estandarizados y mediante la aplicación automatizada de pruebas validadas bajo condiciones homogéneas para toda la población oferente. Cada participante fue informado mediante la firma del Consentimiento Informado sobre el contenido, derechos y condiciones del proceso, el cual se desarrolló en equidad y conforme al marco normativo vigente.

Los resultados reflejan el cumplimiento o incumplimiento de los criterios establecidos para el proceso de Primer Ingreso. No se identificaron vicios, arbitrariedades ni afectación de derechos fundamentales, y la intervención profesional se realizó conforme a lineamientos técnicos y jurídicos, garantizando objetividad e igualdad de condiciones. Por tanto, no existe fundamento para cuestionar la legalidad ni la legitimidad del resultado obtenido.

Cabe señalar, que el principal medio para comprobar la idoneidad está constituido por las pruebas estandarizadas aplicadas a los aspirantes a la función pública. Estas pruebas tienen como finalidad medir la presencia de características competenciales, personales y emocionales necesarias para el desempeño del puesto.

Además, se descarta que la Licenciada Cordero Barrios, haya incurrido en errores de interpretación, ya que su análisis se fundamentó en el procedimiento técnico establecido y se aplicó 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, objetiva y debidamente sustentada.

MOTIVOS DEL RECURSO: Su persona indica lo siguiente: “*Por todo lo anterior, solicito respetuosamente la revisión y valoración de mi examen psico laboral, y que se considere la posibilidad de otorgar los 0.56 (cincuenta y seis centésimas) faltantes para alcanzar la nota mínima aprobatoria, aplicando los principios de razonabilidad, equidad y justicia que rigen los procesos de esta honorable institución*”.

Aunado el motivo del recurso es el redondeo, lo cual no es procedente debido que se le informó desde el consentimiento informado que 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. Esta disposición se encuentra respaldada por el criterio jurídico DJ-AJ-3375-2016, el cual establece los lineamientos técnicos y legales que rigen este aspecto del proceso de selección.

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, la normativa vigente establece el derecho a repetir las pruebas transcurridos seis meses desde la fecha de evaluación. Esta información ha sido comunicada previamente a la persona como oferente, tanto en el consentimiento informado como en el comunicado de resultados.

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

III. 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 D.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.

- k) Que no se evidencia arbitrariedad, error técnico ni discriminación en la aplicación del proceso evaluativo realizado por la evaluada D.M.M.
- 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.
- q) Su pretensión al redondeo no es posible por el criterio jurídico DJ-AJ-3375-2016

VI- Por tanto:

Del análisis realizado se confirma que la actuación de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana se ajustó plenamente a la normativa aplicable y garantizó el respeto del debido proceso en la aplicación y comunicación de la prueba psicolaboral. Asimismo, se determina que la persona oferente mantiene la posibilidad de repetir las pruebas selectivas dentro del plazo legal de seis meses, siempre que gestione oportunamente los mecanismos previstos y que existan las condiciones técnicas y administrativas necesarias. En virtud de lo anterior, y conforme al artículo 12 del Estatuto de Servicio Judicial, se dispone remitir el reclamo correspondiente al Consejo de Personal para su conocimiento y resolución final.”

--- O ---

Expuesto el informe anterior por la Licda. Alexa Cordero Barrios, Psicóloga del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana,

por unanimidad se acordó: rechazar el recurso de apelación presentado por la señora DMM y acoger en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0861-2025 de la Unidad de Psicología de Reclutamiento y Selección de Personal de Gestión Humana.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-875-2025 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio, presentado por la señora JJTG al proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial, el cual indica:

“Se informa que el día 23 de octubre del presente año, el Subproceso de Reclutamiento y Selección recibió, por medio de correo electrónico un recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por la oferente J.J.T.G, cédula de identidad,xxxxxxxxx, quien participó en el proceso selectivo de Primer Ingreso del Poder Judicial.

VII- Antecedentes

En virtud de lo anterior, el día 13 de octubre del presente año, la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección procedió a comunicar formalmente la respuesta al recurso de revocatoria interpuesto por la oferente J.J.T.G, manteniéndose el resultado originalmente emitido, en el cual se le notificó como no aprobado 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 inconformidad de la oferente J.J.T.G respecto al resultado de la evaluación psico laboral, realizada como parte del proceso selectivo institucional para conformar las listas de elegibles para puestos de ingreso. En este contexto, la oferente manifiesta lo siguiente:

“Una vez recibido el resultado de la evaluación psicolaboral que se me practicó el pasado 13 de octubre de 2025, y dentro del plazo legal, presento formalmente recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra dicho resultado y contra las pruebas aplicadas, de conformidad

con lo establecido en los artículos 346 y siguientes de la Ley General de Administración Pública. Lo anterior se fundamenta en los siguientes argumentos:

Durante la evaluación que me fue practicada, y con anterioridad a la misma, se presentaron circunstancias personales y emocionales que afectaron mi estabilidad y desempeño en ese momento. Dichas situaciones incidieron significativamente en mi estado de ánimo y, en consecuencia, en la respuesta ante las pruebas aplicadas, motivo por el cual considero que el resultado obtenido no refleja de forma objetiva ni consistente mis competencias, habilidades ni el perfil ocupacional que normalmente demuestro en el ejercicio de mis funciones.

En la actualidad me encuentro atravesando un proceso de divorcio que me ha afectado emocionalmente. Apenas siete días antes de la aplicación de la prueba tuve que enfrentar el proceso de separación y presentar la demanda de divorcio en el Juzgado de Familia, debido a que la vida familiar con mi esposo se volvió insostenible por sus problemas de consumo de drogas, situación que ha resultado sumamente perturbadora y desgastante. Días previos al día programado para realizar la prueba, hubo que internar a mi esposo en un centro de rehabilitación, lo que incrementó la carga emocional y complejidad de la situación, por tener que verme involucrada directamente en tal acontecimiento. Sumado a ello, he venido enfrentando toda una situación de violencia psicológica a raíz del consumo de drogas en mi esposo, y aunque estoy en medio del proceso de divorcio y con ayuda profesional, no puedo negar la afectación que me ha generado la separación, el conflicto legal y la dependencia emocional que aún mantengo con él, hasta el punto de que he estado lidiando con problemas de insomnio, ansiedad y un malestar producto del conflicto matrimonial. De manera que, cuando realicé las pruebas no me encontraba en condiciones emocionales ni psicológicas idóneas para realizarla. Ahora bien, es una realidad que los problemas familiares afectan el desempeño personal, especialmente en quienes hemos sido víctimas de agresión familiar. Confieso sinceramente que estoy atravesando un duelo emocional que me ha impedido ser evaluada en igualdad de condiciones con las demás personas. Para respaldar lo dicho ofrezco como prueba una captura de pantalla del proceso de divorcio entablado, donde consta la fecha de presentación del mismo.

Aunado a lo anterior, el día que se me aplicaron las pruebas se presentaron condiciones externas que afectaron de manera significativa el desarrollo adecuado de la evaluación. En primer lugar, el equipo asignado presentó fallas técnicas que impidieron la conexión con la plataforma TEAMS, lo cual requirió la intervención del personal de informática en varias ocasiones. Esta situación provocó un retraso considerable en el inicio de la prueba, generando un ambiente de tensión y presión, ya que la persona evaluadora me informó que el tiempo originalmente programado se estaba agotando y que de no iniciarse la aplicación en un lapso determinado, no podría realizar la evaluación. Una vez solucionado el problema técnico aproximadamente media hora después de la hora programada para el inicio, el proceso de la evaluación se desarrolló en un contexto de ansiedad, estrés y sensación de urgencia, factores que incidieron directamente en mi rendimiento y en la validez de los resultados obtenidos. Dichas circunstancias no representan un entorno de evaluación óptimo, conforme a los principios de objetividad y condiciones de equidad que deben regir toda valoración psicolaboral. En respaldo a dicho argumento, véase la hora programada para la evaluación y la hora en que realmente inició la misma, según nota tomada por la persona evaluadora, en su defecto, ofrezco como prueba el informe realizado ante el Departamento de Informática y la declaración del profesional a cargo de brindarme asistencia, solicitando desde ya un plazo determinado para aportar esa prueba.

Solicitud

Con sustento en las razones dadas, considero que corresponde otorgarme la posibilidad de repetir la evaluación psicolaboral en condiciones de igualdad, objetividad y equidad, tal como establece el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de evaluación. Dicha solicitud tiene como propósito garantizar un resultado que refleje de manera fidedigna mis competencias y desempeño real, permitiéndome así continuar con el nombramiento de meritaria que actualmente ostento, en el cual he venido cumpliendo con responsabilidad, eficiencia y compromiso institucional.

En consecuencia, solicito que se reconsidere el resultado de evaluación emitido, y en su defecto, que se anule la evaluación y pruebas aplicadas, y se me dé la oportunidad de realizar una nueva evaluación de forma presencial, y bajo condiciones que garanticen la estabilidad emocional necesaria para obtener un resultado técnicamente representativo de mis capacidades reales, ya que en este momento estoy con tratamiento profesional y me siento mejor para aplicar dicha prueba. Sin embargo, requiero que la nueva aplicación sea de forma presencial a fin de evitar nuevos inconvenientes con los sistemas informáticos.

Atentamente,

J.J.T.G

Se procederá al rechazo de las peticiones, dado que los aspectos metodológicos y evaluativos corresponden exclusivamente al proceso de reclutamiento y selección de la institución, conforme a las regulaciones administrativas, técnicas y legales de implementar por tanto las personas evaluadas deben someterse a las mismas en cumplimiento de la evaluación de la idoneidad para la función pública.

Por lo que, se indica que la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana le notificó a la persona como oferente que, de conformidad las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial le confiere en el artículo 18 que señala lo siguiente: “Para ingresar al Servicio Judicial se requiere. Incisos: (...) “b) Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que comprobará el Departamento de Personal.” (...) “d) Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.”. Asimismo, la Constitución Política de la República de Costa Rica Artículo 192, refiere: “Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada...”.

Durante el proceso evaluativo, el licenciado Javier Ramírez Barboza, brindó un acompañamiento a la persona oferente, asegurando que se cumplieran las condiciones necesarias y proporcionando las instrucciones correspondientes. Este proceso se llevó a cabo bajo igualdad de oportunidades y procedimientos.

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 estas evaluaciones, 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 acepto y firmo sin inconvenientes fue enviado con anticipación para su revisión.

Por tanto, las condiciones adversas mencionadas en la documentación presentada para la revocatoria y apelación, relativas a un proceso de divorcio y a situaciones privadas vinculadas con su pareja, no son atribuibles al presente procedimiento. Ello se debe a que el consentimiento informado fue firmado por la persona oferente el día 13 de octubre de 2025, estableciéndose expresamente la obligación de comunicar cualquier condición psicológica, física u otra que pudiera afectar el desarrollo del proceso.

Cabe precisar que, en el caso de la persona evaluada, no se reportó circunstancia alguna, por lo que el procedimiento se ejecutó sin contratiempos ni incidencias. En consecuencia, la omisión de dicha información y la falta de solicitud de reprogramación o tiempo adicional no son responsabilidad de la persona profesional, de la Unidad de Psicología ni del proceso en sí, siendo la única responsabilidad atribuible a la persona evaluada.

En relación con las situaciones manifestadas por la persona evaluada, tales como “*ansiedad, estrés y sensación de urgencia, factores que incidieron directamente en mi rendimiento y en la validez de los resultados obtenidos*”, se determina que correspondía a la persona oferente comunicar oportunamente si no se encontraba en condiciones adecuadas para la realización de las pruebas o si experimentaba algún malestar que pudiera afectar el proceso. Esta comunicación debía dirigirse a la persona profesional en Psicología, con el fin de gestionar la reprogramación correspondiente en el momento de la aplicación.

No obstante, según lo informado por el Lic. Ramírez Barboza, el procedimiento se desarrolló sin inconvenientes, lo que se evidencia de forma objetiva que todas las pruebas fueron procesadas y registradas en la plataforma sin inconveniente. Por tanto, no se identifican irregularidades en la ejecución del proceso atribuibles a la Unidad de Psicología ni a la persona profesional responsable.

En síntesis, no se recibió ninguna notificación por parte de la persona evaluada respecto a condiciones que pudieran afectar el desarrollo del proceso. 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, dado que estos son elementos inherentes al trabajo diario en la mayoría de los puestos dentro de la institución. Asimismo, se considera indispensable que las personas cuenten con herramientas de afrontamiento y estabilidad emocional que les permitan desempeñar eficazmente las funciones asignadas.

Para concluir, 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 oferente, no se indicó ninguna 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 queda fuera del ámbito de acción de esta Unidad de Psicología.

Cabe indicar que el profesional a cargo, licenciado Javier Ramírez Barboza, entregó el 11 de noviembre del presente año, un informe psico-laboral, el cual fue remitido a la interesada mediante correo electrónico. Dicho informe contiene una justificación amplia y detallada sobre los motivos que fundamentan la inadecuación selectiva.

Este informe psico-laboral constituye un documento oficial, elaborado conforme a los convenios y tratados internacionales, la Constitución Política de la República de Costa Rica, las leyes y reglamentos nacionales, así como el Código de Ética y demás normativas pertinentes aprobadas por el Colegio de Profesionales en Psicología.

Es importante señalar que, en todo momento, la oferente tuvo conocimiento previo de los derechos, condiciones, obligaciones y riesgos inherentes al proceso de selección. Se reitera que, como oferente, se comprometió a cumplir con las condiciones establecidas para la evaluación correspondiente, así como con todas las implicaciones que este proceso conlleva.

VIII- 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.

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.

Asimismo, 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 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.

En consecuencia, el oferente fue convocado en igualdad de condiciones que las demás personas participantes. Tras la aplicación de la evaluación psico-laboral, obtuvo un resultado adverso, lo que le impidió continuar en el proceso, conforme a las condiciones establecidas para dicho proceso selectivo.

La evaluación psico-laboral aplicada corresponde a instrumentos válidos, confiables y técnicamente estandarizados, cuyo propósito es valorar de forma objetiva y equitativa las competencias genéricas y específicas según el perfil a evaluar. Estas variables se asocian con conductas observables, características cognitivas y rasgos de personalidad requeridos para el adecuado desempeño en los cargos del Poder Judicial, los cuales, por su propia naturaleza

metodológica, no requieren estudio ni preparación previa. Asimismo, 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.

El procedimiento de evaluación fue ejecutado por la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección, conforme a 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.

El resultado obtenido por cada persona evaluada refleja el cumplimiento o incumplimiento de los criterios establecidos en el proceso selectivo de Primer Ingreso. No se identificaron vicios, arbitrariedades ni afectación de derechos fundamentales durante el proceso, y la intervención de la persona profesional en Psicología 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. Por esta razón, no existe fundamento para cuestionar la legalidad ni la legitimidad del resultado obtenido.

Cabe señalar, que el principal medio para comprobar la idoneidad está constituido por las pruebas estandarizadas aplicadas a los aspirantes a la función pública. Estas pruebas tienen como finalidad medir la presencia de características competenciales, personales y emocionales necesarias para el desempeño del puesto.

Además, se descarta que el licenciado Ramírez Barboza, haya incurrido en errores de interpretación, ya que su análisis se fundamentó en el procedimiento técnico establecido y se aplicó 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, objetiva y debidamente sustentada.

MOTIVOS DEL RECURSO: Su persona indica lo siguiente: “*En consecuencia, solicito que se reconsidere el resultado de evaluación emitido, y en su defecto, que se anule la evaluación y pruebas aplicadas, y se me dé la oportunidad de realizar una nueva evaluación de forma presencial, y bajo condiciones que garanticen la estabilidad emocional necesaria para obtener un resultado técnicamente representativo de mis capacidades reales, ya que en este momento estoy con tratamiento profesional y me siento mejor para aplicar dicha prueba. Sin embargo, requiero que la nueva aplicación sea de forma presencial a fin de evitar nuevos inconvenientes con los sistemas informáticos*”.

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. La normativa vigente establece el derecho a repetir las pruebas transcurridos seis meses desde la fecha de evaluación. Esta información ha sido comunicada previamente

a la persona oferente, tanto en el consentimiento informado como en el comunicado de resultados.

El proceso evaluativo se realizó de forma virtual por solicitud expresa de la persona evaluada, desarrollándose sin inconvenientes técnicos ni operativos, circunstancia que fue comunicada en la respuesta a la solicitud de revocatoria.

Por último, no se puede otorgar un trato diferenciado o preferencial a una persona en un proceso selectivo. Sobre todo, tomando en cuenta que la situación actual se origina porque la persona oferente omitió informar sobre su condición emocional relacionada con factores de pareja u otros temas que argumenta, que afectaron indirectamente el resultado y fueron omitidos en la evaluación.

III. Considerandos

- r) 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.
- s) Que las condiciones de participación establecidas en el proceso selectivo del Primer Ingreso fueron aceptadas por la oferente, 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.
- t) Que no se evidencia arbitrariedad, error técnico ni discriminación en la aplicación del proceso evaluativo realizado por la oferente J.J.T.G
- u) 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.
- v) 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.
- w) 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
- x) 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.

- y) 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.
 - z) Las condiciones adversas alegadas en la documentación presentada para la revocatoria y apelación, relativas a un proceso de divorcio y situaciones privadas vinculadas con la pareja, no son atribuibles al presente procedimiento, dado que no fueron informadas oportunamente ni se solicitó reprogramación o tiempo adicional.
- aa) La normativa vigente establece que las personas oferentes son equivalentes en derechos y deben ser tratadas con igualdad ante el procedimiento administrativo y legal, sin otorgar trato diferenciado o preferencial.
 - bb) Conforme al procedimiento, las calificaciones obtenidas en la evaluación psico-laboral deben cumplir con un criterio mínimo en todos los factores evaluados, sin excepción.
 - cc) La normativa también prevé el derecho a repetir las pruebas transcurridos seis meses desde la fecha de evaluación, información que fue comunicada previamente en el consentimiento informado y en el comunicado de resultados.

IX- Por tanto:

Del análisis realizado se confirma que la actuación de la Unidad de Psicología del Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana se ajustó plenamente a la normativa aplicable y garantizó el respeto del debido proceso en la aplicación y comunicación de la prueba psicolaboral. Asimismo, se determina que la persona oferente mantiene la posibilidad de repetir las pruebas selectivas dentro del plazo legal de seis meses, siempre que gestione oportunamente los mecanismos previstos y que existan las condiciones técnicas y administrativas necesarias. En virtud de lo anterior, y conforme al artículo 12 del Estatuto de Servicio Judicial, se dispone a remitir el reclamo correspondiente al Consejo de Personal para su conocimiento y resolución final.”

--- O ---

Expuesto el informe anterior por la Máster Alejandra Jerez Soto, Coordinadora de la Unidad de Psicología del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, por unanimidad se acordó: rechazar el recurso de apelación presentado por la señora JJTG y acoger en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0875-2025 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 2013-ADM/UPI-2025 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor ABF, al resultado de la evaluación psicolaboral aplicada en el proceso selectivo RP-0002-2023, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, **se eleva el recurso de apelación interpuesto por el oferente ABF**, cédula de identidad número xxxxxxxxx, en atención al resultado de “No Aprobado” obtenido en la etapa de entrevista psicolaboral correspondientes al proceso selectivo RP-0002-2023, para los puestos de Investigador 1 – Custodio – Agente 1, catalogados como puestos de riesgo del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

I. Antecedentes

El señor **ABF**, participó en el proceso selectivo RP-0002-2023 para el puesto de **Investigador 1 – Custodio – Agente 1** del Organismo de Investigación Judicial (OIJ). En la etapa de Entrevista Psicolaboral realizada el 19 de noviembre del 2025 obtuvo el resultado de “**No Aprobado**”, notificado mediante los canales oficiales establecidos el 19 de noviembre del 2025.

El señor BF presentó el día 20 de noviembre de 2025 un **recurso de revocatoria con apelación en subsidio**, alegando que:

- La notificación recibida fue escueta, sin detallar las razones específicas, técnicas o fundamentadas para el resultado “No Aprobado”, lo cual, a su juicio, impide defender adecuadamente su idoneidad.
- Señala haber contestado las pruebas con calma, coherencia y honestidad.
- Considera que el evaluador pudo haber tenido una valoración parcial o incompleta, no reflejando adecuadamente sus capacidades y aptitudes.
- Solicita una nueva revisión del resultado por parte de otro profesional o instancia y, de ser necesario, una nueva evaluación que garantice justicia y objetividad en el proceso.

Textualmente indica:

“Yo, ABF, portador de la cédula de identidad número xxxxxxxxx, en calidad de postulante a los puestos de Investigador 1 - Custodio - Agente 1, me presento formalmente y respetuosamente ante ustedes para interponer Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio contra la decisión comunicada el día 19 de noviembre del 2025, mediante la cual se me declaró “No Aprobado” en la fase de la Evaluación Psicolaboral. Solicito la reconsideración del resultado basándome en los siguientes puntos: La notificación del resultado fue muy breve, indicando solo “No Aprobado” sin detallar las razones específicas, técnicas y fundamentadas de la decisión, siendo que para poder defender mi idoneidad, necesito conocer en qué criterios falló mi desempeño, la entrevista y las pruebas las realicé de manera calmada, coherente y, sobre todo, honesta, sin intentar fingir o mentir en ninguna de las respuestas, por lo que no logro comprender en que parte pude haber fallado o afectado el resultado de mi prueba, considero que la valoración del evaluador pudo haber sido parcial o incompleta, no logrando captar mis capacidades y aptitudes para laborar en un puesto de esta naturaleza. Con base en lo anterior, solicito; que se acepte este Recurso de Revocatoria, que se considere la calificación de “No Aprobado” que se me otorgó y si es posible que se ordene una nueva revisión de mi prueba por parte de otra instancia o profesional, y de ser necesario, se me permita realizar una nueva evaluación que garantice la objetividad y justicia del proceso. Muchas gracias de antemano.”

II. Revisión técnica del caso

En atención a la gestión presentada, se procedió a realizar una revisión interna del expediente técnico del oferente, así como del procedimiento aplicado en la etapa de entrevista psicolaboral. Al respecto, se detalla lo siguiente:

1. El resultado de “No Aprobado” corresponde a la integración de diferentes herramientas técnicas, estandarizadas y válidas, empleadas para valorar el ajuste de la persona al perfil del puesto en concurso, conforme a los lineamientos institucionales vigentes.
2. En el **punto 2.2 del Consentimiento Informado** firmado por el señor Bxxx previo a la evaluación, se establece claramente que el resultado responde a un análisis técnico y

objetivo, producto de la integración de instrumentos de medición psicológica y de entrevista especializada.

3. Asimismo, en los puntos 2.2, 2.3 y 2.7 se indica expresamente que la entrevista psicolaboral constituye una etapa excluyente, y que obtener un resultado desfavorable implica la exclusión inmediata del proceso, información de la cual el oferente fue debidamente informado y que aceptó de forma voluntaria y consciente.
4. En el caso revisado, **no se encontraron vicios en el procedimiento aplicado ni evidencia de parcialidad, omisión técnica o error metodológico**. La entrevista se realizó bajo condiciones estandarizadas, siguiendo los protocolos definidos por la Unidad de Potencial Interno y en apego a los principios de imparcialidad, objetividad y legalidad.
5. En relación con la solicitud de una nueva evaluación por otro profesional, se aclara que no procede, ya que la normativa vigente no contempla revaloraciones o dobles evaluaciones para un mismo concurso. Permitirlo violaría los principios de igualdad, transparencia y seguridad jurídica, tal como ha sido reafirmado en resoluciones previas del Consejo de Personal y conforme al artículo 3 de la Ley General de la Administración Pública.
6. Cabe señalar que se remitió informe técnico individual a la persona oferente el día 25 de noviembre del 2025 (oficio 2002-ADM/UPI-2025), para garantizar su derecho a la información, dicho informe **contiene los criterios técnicos que fundamentan el resultado obtenido**. No obstante, este informe no constituye un acto administrativo final impugnable, sino un insumo técnico que orienta la toma de decisiones en el proceso.

III. Consideraciones finales

El resultado emitido en el caso del señor BF obedece a un análisis integral de su desempeño en relación con las competencias requeridas para el puesto concursado. La valoración fue realizada por un profesional en psicología debidamente acreditado, quien aplicó las herramientas de forma estandarizada y bajo los principios de objetividad, transparencia e imparcialidad.

Cabe aclarar que no es posible acceder a la solicitud de nueva evaluación por parte de otro profesional o de una instancia diferente, dado que ello contravendría los principios de

igualdad de trato y legalidad. El sistema de selección institucional no contempla evaluaciones paralelas ni segundas valoraciones en esta etapa.

No se identificaron elementos que indiquen errores o irregularidades en el procedimiento aplicado. El resultado es técnicamente válido y responde al cumplimiento de los lineamientos establecidos por la institución para procesos de selección en el ámbito judicial.

IV. Recomendación

Por lo anterior, esta Unidad Técnica:

1. Recomienda rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por el señor ABF, dentro del proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente al puesto de Investigador 1 – Custodio – Agente 1 del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).
2. Ratificar la validez y legalidad del Informe Psicolaboral elaborado y remitido por la Unidad de Potencial Interno, emitido por profesional competente, conforme a criterios técnicos, éticos y normativos, y en apego al perfil requerido para el puesto convocado. Dicho informe constituye un insumo técnico especializado para la toma de decisiones administrativas, pero no reviste la naturaleza jurídica de un acto administrativo definitivo, según lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.
3. Declarar improcedente la solicitud de reevaluación por otro profesional o instancia, al no haberse identificado afectaciones sustanciales, vicios o irregularidades en el proceso, ni constar evidencia técnica que justifique la repetición de la etapa. Esto conforme a los principios de legalidad, objetividad, transparencia, seguridad jurídica y equidad, en resguardo de la integridad de los procesos de selección institucionales.”

--- O ---

Analizado el informe anterior presentado por la Msc. Karol Murillo Garvey, Coordinadora del Área de Psicología, Sección de Potencial Interno de la Administración del OIJ, consideraron las personas integrantes del Consejo de Personal, que el informe

está bien fundamentado y no se tienen observaciones al mimo; por tanto por unanimidad, se acordó: aprobar el informe técnico 2013-ADM/UPI-2025 y rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por el señor ABF, dentro del proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente a los puestos de Investigador 1 – Custodio – Agente 1, catalogados como puestos de riesgo del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

Se procede a conocer el oficio 2031-ADM/UPI-2025 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor HAMV, al resultado de la evaluación psicolaboral aplicada en el proceso selectivo RP-0002-2023, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, **se eleva el recurso de apelación interpuesto por el oferente HAMV**, cédula de identidad número XXXXXXXXXX, en atención al resultado de “No Aprobado” obtenido en la etapa de entrevista psicolaboral correspondientes al proceso selectivo RP-0002-2023, para el puesto de Custodio de detenidos, catalogado como puesto de riesgo del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

V. Antecedentes

El señor **HAMV**, participó en el proceso selectivo RP-0002-2023 para el puesto **Custodio** del Organismo de Investigación Judicial (OIJ). En la etapa de Entrevista Psicolaboral realizada el 19 de noviembre del 2025 obtuvo el resultado de “**No Aprobado**”, notificado el mismo día mediante los canales oficiales establecidos.

El oferente presentó el día 20 de noviembre de 2025 un **recurso de revocatoria con apelación en subsidio**, en el cual expone lo siguiente:

- Considera que el resultado de las pruebas psicométricas no representa de forma precisa sus competencias, habilidades y desempeño habitual.
- Alega encontrarse bajo alta presión emocional durante la evaluación, lo cual pudo haber afectado sus resultados.
- Señala que cometió un error de marcación en el test por confusión y falta de tiempo para corregirlo.
- Solicita una nueva aplicación de las pruebas o revisión integral del resultado obtenido, para garantizar una valoración objetiva y ajustada a derecho.

Textualmente indica:

“Interpongo formalmente recurso de revocatoria con apelación en subsidio, al amparo de la Ley General de la Administración Pública.

Fundamentos: Respetuosamente solicito la revisión del resultado obtenido en la batería de pruebas psicométricas. Considero que el desempeño reflejado no representa de forma precisa mis competencias, habilidades y desempeño habitual.

Durante el proceso me encontraba en condiciones de alta presión emocional debido a la importancia que esta oportunidad tiene para mi desarrollo profesional y vocacional, lo cual pudo haber afectado mis resultados. Además, poseo formación en Criminología y he dedicado años de preparación alineada a las competencias requeridas para el puesto, por lo que considero queuento con el perfil adecuado y con las capacidades para desempeñar esta función con ética, responsabilidad y compromiso. Por ello, estimo que una nueva valoración permitiría reflejar de manera más justa mis condiciones reales.

Pretensión: Solicito respetuosamente que se tenga por presentado este recurso y que se autorice la repetición de la batería de pruebas o la revisión integral del resultado obtenido, con el fin de garantizar una valoración objetiva y ajustada a derecho.

Por una situación de confusión a la hora de llenar los ítems del test marque LV y cuando finalice la prueba me di cuenta del error el tiempo no me permitió corregir toda la prueba por este motivo solicito la posibilidad de realizar de nuevo el test por favor”

VI. Revisión técnica del caso

En atención a la gestión presentada, se procedió a realizar una revisión interna del expediente técnico del oferente, así como del procedimiento aplicado en la etapa de entrevista psicolaboral. Al respecto, se detalla lo siguiente:

1. El resultado de “No Aprobado” corresponde a la integración de diferentes herramientas técnicas, estandarizadas y válidas, empleadas para valorar el ajuste de la persona al perfil del puesto en concurso, conforme a los lineamientos institucionales vigentes.
2. Asimismo, en los puntos 2.2, 2.3 y 2.7 firmado por el oferente previo a la evaluación, se establece claramente que el resultado responde a un análisis técnico y objetivo, producto de la integración de instrumentos de medición psicológica y de entrevista especializada, se indica expresamente que la entrevista psicolaboral constituye una etapa excluyente, y que obtener un resultado desfavorable implica la exclusión inmediata del proceso, información de la cual el oferente fue debidamente informado y que aceptó de forma voluntaria y consciente.
3. En dicho consentimiento, el oferente declaró en el punto 3.1 y 3.3 encontrarse en condiciones óptimas para realizar la prueba y no manifestó situación alguna que pudiera comprometer su rendimiento. El hecho de alegar presión emocional posterior al resultado no constituye un argumento técnico válido para solicitar una nueva evaluación.

III PARTE. Condición actual de la persona oferente

3.1 ¿Se siente en este momento en condiciones óptimas para la aplicación de los test psicológicos y entrevista psicolaboral? (Sin ninguna dolencia física, emocional, familiar, personal, laboral, médica o de otra índole que considere pueda afectar su desempeño al responder los test.)	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
3.2 ¿Está conforme con el espacio físico y entorno para la aplicación de esta etapa del procedimiento?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
3.3 ¿Tiene claro que, si durante esta etapa tuviera alguna inquietud o aconteciera alguna situación que le dificulte continuar con este procedimiento, se lo hará saber al profesional en psicología presente?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

Este consentimiento informado es firmado por la persona oferente antes de iniciar con esta etapa del proceso de selección.	
Leído lo anterior: Acepto lo indicado y firmo en la ciudad de: _____ San José _____	
A las <u>7:50</u> horas, del día <u>19</u> del mes <u>11</u> del año <u>2025</u>	
 Firma igual al documento de identidad	

7. En el caso revisado, **no se encontraron vicios en el procedimiento aplicado ni evidencia de parcialidad, omisión técnica o error metodológico**. La entrevista se realizó bajo condiciones estandarizadas, siguiendo los protocolos definidos por la Unidad de Potencial Interno y en apego a los principios de imparcialidad, objetividad y legalidad.
8. La solicitud de una nueva aplicación de la prueba por haber cometido un error en la marcación de ítems no puede ser atendida. Según la normativa vigente y reiteradas resoluciones del Consejo de Personal, no se contempla la repetición de pruebas para un mismo concurso, dado que se afectaría el principio de igualdad de condiciones y seguridad jurídica (conforme al artículo 3 de la Ley General de la Administración Pública). No obstante, previo a cada aplicación se brindan instrucciones claras sobre el procedimiento, tiempo disponible y forma de marcar.
9. En atención a la gestión presentada por el oferente, se procedió a la revisión técnica del expediente y se confirma que el procedimiento de evaluación fue realizado conforme a los principios de objetividad, imparcialidad, legalidad y transparencia, cumpliendo con todos los lineamientos establecidos para garantizar igualdad de condiciones a todas las personas participantes. La valoración obtenida es el resultado de una integración técnica basada en la aplicación de metodologías especializadas, y no se identifica ningún elemento que evidencie irregularidad en el proceso que amerite la anulación de los resultados.
10. En resguardo del derecho a la información, el día 26 de noviembre del 2025, se remitió informe técnico individual a la persona oferente (oficio 1995-ADM/UPI-2025), para garantizar su derecho a la información, dicho informe **contiene los criterios técnicos que fundamentan el resultado obtenido**. No obstante, este informe no constituye un acto administrativo final impugnable, sino un insumo técnico que orienta la toma de decisiones en el proceso.

VII. Consideraciones finales

El resultado otorgado al oferente refleja su nivel de ajuste con el perfil competencial requerido para el puesto. La valoración fue realizada por un profesional en psicología debidamente acreditado, quien aplicó las herramientas de forma estandarizada y bajo los principios de objetividad, transparencia e imparcialidad, bajo condiciones controladas.

No se evidencia ningún fundamento técnico que justifique la anulación del resultado o la repetición de la prueba, dado que ello contravendría los principios de igualdad de trato y legalidad. El sistema de selección institucional no contempla evaluaciones paralelas ni segundas valoraciones en esta etapa.

No se identificaron elementos que indiquen errores o irregularidades en el procedimiento aplicado. El resultado es técnicamente válido y responde al cumplimiento de los lineamientos establecidos por la institución para procesos de selección en el ámbito judicial.

VIII. Recomendación

Por lo anterior, esta Unidad Técnica:

4. Recomienda rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por el señor HAMV, dentro del proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente al puesto de – Custodio – del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).
5. Ratificar la validez y legalidad del Informe Psicolaboral elaborado y remitido por la Unidad de Potencial Interno, emitido por la profesional competente, conforme a criterios técnicos, éticos y normativos, y en apego al perfil requerido para el puesto convocado. Dicho informe constituye un insumo técnico especializado para la toma de decisiones administrativas, pero no reviste la naturaleza jurídica de un acto administrativo definitivo, según lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.
6. Declara improcedente la solicitud de repetir la evaluación, al no haberse demostrado vicios, afectaciones sustanciales ni situaciones formales notificadas que alteraran la validez del procedimiento.”

--- O ---

Anализado el informe anterior presentado por la Msc. Karol Murillo Garvey, Coordinadora del Área de Psicología, Sección de Potencial Interno de la Administración del OIJ, consideraron las personas del Consejo de Personal no tener observaciones al informe expuesto; por lo tanto, por unanimidad, se acordó: aprobar el informe técnico 2031-ADM/UPI-2025 y rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación

interpuesto por el señor HAMV, dentro del proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente al puesto de –Custodio – del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer el oficio 2052-ADM/UPI-2025 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor BORO, al resultado de la evaluación psicolaboral aplicada en el proceso selectivo RP-0002-2023, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, **se eleva el recurso de apelación interpuesto por el oferente RBO**, cédula de identidad número XXXXXXXXXXXX, en atención al resultado de “No Aprobado” obtenido en la etapa de entrevista psicolaboral correspondientes al proceso selectivo RP-0002-2023, para los puestos de **INVESTIGADOR 1 y CUSTODIO DE DETENIDOS**, catalogados como puestos de riesgo del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

I. Antecedentes

El señor **RBO**, participó en el proceso selectivo RP-0002-2023 los puestos de **INVESTIGADOR 1 y CUSTODIO DE DETENIDOS** del Organismo de Investigación Judicial (OIJ). En la etapa de Entrevista Psicolaboral realizada el 17 de noviembre del 2025 obtuvo el resultado de “**No Aprobado**”, notificado el 19 de noviembre mediante los canales oficiales establecidos.

El oferente presentó el día 21 de noviembre de 2025 un **recurso de revisión con apelación**, en el cual expone lo siguiente:

- La revisión integral del resultado obtenido.

- El acceso al expediente técnico completo de evaluación, incluyendo matrices, criterios aplicados, calificaciones parciales y observaciones de la profesional evaluadora.
- La repetición de la entrevista ante un tribunal distinto en caso de encontrarse inconsistencias o falta de motivación suficiente.
- La suspensión del cómputo del impedimento de dos años mientras se resuelve su gestión.

Fundamenta su solicitud en principios constitucionales y de la Ley General de la Administración Pública, señalando la presunta ausencia de motivación técnica detallada y limitaciones para ejercer adecuadamente su derecho de defensa.

Textualmente indica:

“Yo, RBO, cédula 0XXXXXXXXXXX, respetuosamente presento gestión de apelación y solicitud de revisión respecto del resultado NO APROBADO obtenido en la etapa de Entrevista Individual del proceso selectivo de la convocatoria RP-0002-2023, para la clase de puesto INVESTIGADOR 1 – CUSTODIO, notificado el 17/11/2025 con resolución el 19/11/2025. I. OBJETO DE LA GESTIÓN. Solicito respetuosamente: 1. Revisión integral del resultado obtenido en la Entrevista Individual. 2. Acceso al expediente completo de evaluación, incluyendo: Matriz de calificación utilizada. Criterios objetivos aplicados. Notas parciales y totales. Observaciones de la profesional evaluadora. 3. En caso de existir errores materiales, inconsistencias o ausencia de motivación suficiente, solicito la corrección de la calificación o, en su defecto, la repetición de la entrevista ante un tribunal distinto. 4. La suspensión del cómputo del impedimento de dos años mientras se resuelve esta gestión, en aplicación del principio de favorabilidad administrativa.

II. FUNDAMENTO LEGAL Mi solicitud se fundamenta en los siguientes derechos y normas: 1. Constitución Política de Costa Rica •Art. 11 – Principio de legalidad y obligación de motivación de todos los actos administrativos. •Art. 33 – Principio de igualdad y prohibición de trato discriminatorio. •Art. 39 – Derecho al debido proceso. Art. 41 – Derecho a la justicia pronta y cumplida en procedimientos administrativos. 2. Ley General de la Administración Pública (LGAP) •Art. 4 – Principio de razonabilidad. •Art. 136 – Derecho del administrado a impugnar actos. •Art. 146 y 147 – Derecho a acceso al expediente administrativo. •Art. 298 y 299 – Nulidad por falta de motivación o desviación de poder. •Art. 303 – Necesidad de fundamentar las decisiones

administrativas con criterios objetivos. 3. Resolución del Consejo Superior •Sesión N° 51-12 del 22 de mayo de 2012, artículo XLIX, sobre el impedimento temporal en caso de desestimación. Solicito que dicho efecto no se active hasta resolverse esta gestión, debido a su carácter accesorio y a que la decisión en cuestión no se encuentra firme mientras está bajo revisión. III. MOTIVACIÓN DE LA APELACIÓN. Con todo respeto, manifiesto que el resultado “NO APROBADO” no contiene: 1. Explicación detallada de las razones específicas de la desestimación. 2. Criterios objetivos que sustenten la nota final. 3. Relación entre las respuestas brindadas y los indicadores de desempeño del perfil del puesto. El acto notificado carece de motivación suficiente, incumpliendo el art. 11 constitucional y los arts. 303 y siguientes de la LGAP, que exigen que todo acto que afecte derechos de una persona esté razonablemente fundamentado. Asimismo, dado que esta evaluación tiene efectos significativos (incluyendo un impedimento de dos años para concursar), debe cumplir con estándares reforzados de motivación, precisión y transparencia. Sin acceso al detalle técnico de la calificación, no puedo ejercer adecuadamente mi derecho de defensa ni presentar observaciones fundamentadas. Por ello, solicito formalmente la información descrita en el apartado II. IV. PETITORIO Con base en todo lo anterior, solicito respetuosamente: 1. Se admita esta apelación / gestión de revisión. 2. Se me facilite copia íntegra y desglosada del expediente de mi evaluación, incluyendo matrices, criterios, notas y observaciones. 3. Se revise la calificación otorgada, verificando: Correspondencia entre mis respuestas y los parámetros de evaluación. Eventuales errores materiales, omisiones o inconsistencias. 4. Se deje en suspenso el impedimento de dos años hasta que esta gestión”

II. Revisión técnica del caso

En atención a la gestión presentada, se procedió a realizar una revisión interna del expediente técnico del oferente, así como del procedimiento aplicado en la etapa de entrevista psicolaboral. Al respecto, se detalla lo siguiente:

11. El resultado de “No Aprobado” corresponde a una integración técnica de distintos instrumentos psicológicos estandarizados y validados, alineados al perfil del puesto y aplicados conforme a normativa técnica y legal vigente.

12. En el punto 2.2 del Consentimiento Informado suscrito por el oferente antes de la evaluación, se establece que el resultado responde a un análisis técnico y objetivo, producto de la integración de instrumentos de medición psicológica y entrevista especializada. Asimismo, en los puntos 2.3 y 2.7, se indica expresamente que la entrevista psicolaboral constituye una etapa excluyente, y que obtener un resultado desfavorable implica la exclusión inmediata del proceso, información de la cual el oferente fue debidamente informado y que aceptó de forma voluntaria y consciente.

Adicionalmente, en el punto 2.6 del consentimiento informado se indica expresamente que: “En las consultas referentes a los resultados no se hace entrega de material técnico del área de psicología como protocolos, gráficos e información específica de los test de personalidad y/o competencias, expedientes u otro tipo de material susceptible, según lo dispuesto en el artículo 20 del Código de Ética del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, así como solicitudes de recomendaciones con el fin de indicar áreas de mejoras para próximas valoraciones”.

13. En el caso revisado, **no se encontraron vicios en el procedimiento aplicado ni evidencia de parcialidad, omisión técnica o error metodológico**. La entrevista se realizó bajo condiciones estandarizadas, siguiendo los protocolos definidos por la Unidad de Potencial Interno y en apego a los principios de imparcialidad, objetividad y legalidad.
14. En cuanto a la solicitud de una nueva valoración por un tribunal distinto, se aclara que no existe disposición normativa que permita la repetición de esta etapa para un mismo proceso. Tal solicitud vulneraría principios de igualdad, seguridad jurídica y legalidad (art. 3 de la LGAP).

II. Sobre el acceso a los instrumentos de evaluación

Especto a la petición del oferente de acceder a matrices de calificación, notas parciales y observaciones profesionales, se reitera lo siguiente:

1. El expediente psicológico, incluidas las entrevistas, matrices, observaciones y resultados técnicos, está protegido por el principio de secreto profesional y protección de datos personales (tal como lo establece el artículo 24 de la Constitución Política y lo

ha ratificado la jurisprudencia de la Sala Constitucional, Ley N.^o 8968 y Código de Ética del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica).

2. Su acceso únicamente puede tramitarse mediante peritaje formal, previa solicitud de levantamiento del secreto profesional, ante la instancia correspondiente. Esto debe ser gestionado directamente por el oferente y realizado por un perito en psicología acreditado por la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial, conforme lo regulan la Circular No. 227-2023 y otras disposiciones vigentes.
3. No se autoriza la entrega directa de estos instrumentos ni su interpretación por personas legas en la materia, en resguardo de su carácter confidencial, técnico y especializado, según lo establece el Código de Ética del CPPCR (artículos 11, 33 y 34) y la Ley N.^o 8968 (arts. 5–8).

III. Garantía de motivación y derecho de información

A fin de garantizar el derecho de información, se remitió al oferente el día 2 de diciembre el Informe Técnico Psicolaboral (Oficio 2004-ADM/UPI-2025), donde se expone de forma detallada la fundamentación técnica del resultado obtenido. No obstante, este informe no constituye un acto administrativo final impugnable, sino un insumo técnico que orienta la toma de decisiones en el proceso.

Así mismo, con el objetivo de garantizar el derecho de información del oferente, se procedió a remitir respuesta formal a su solicitud de revisión, mediante oficio N.^o 2051-ADM/UPI-2025, con fecha 2 de diciembre de 2025. En dicho documento se detallaron los fundamentos técnicos, éticos y normativos del resultado obtenido, así como las razones por las cuales no procede su solicitud de nueva evaluación ni el acceso al expediente completo, conforme a la normativa vigente y al marco ético que regula el ejercicio profesional en psicología.

IV. Consideraciones finales

1. El resultado otorgado al oferente refleja su nivel de ajuste con el perfil competencial requerido para el puesto. La valoración fue realizada por un profesional en psicología debidamente acreditado, quien aplicó las herramientas

- de forma estandarizada y bajo los principios de objetividad, transparencia e imparcialidad, bajo condiciones controladas.
2. No se evidencia ningún fundamento técnico que justifique la anulación del resultado o la repetición de la prueba, dado que ello contravendría los principios de igualdad de trato y legalidad. El sistema de selección institucional no contempla evaluaciones paralelas ni segundas valoraciones en esta etapa.
 3. No se identificaron elementos que indiquen errores o irregularidades en el procedimiento aplicado. El resultado es técnicamente válido y responde al cumplimiento de los lineamientos establecidos por la institución para procesos de selección en el ámbito judicial.
 4. En cuanto a la solicitud de acceso al expediente completo de evaluación, se aclara que dicha información no es entregada directamente a la persona oferente, conforme al punto 2.6 del consentimiento informado firmado por el participante y a lo dispuesto en el artículo 20 del Código de Ética del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.
 5. No obstante, y en resguardo del derecho a la información, se remitió un informe técnico individual con los resultados generales y fundamentos de la evaluación, lo cual cumple con los estándares de transparencia y debido proceso. Así como respuesta formal a su solicitud de revisión.

V. Recomendación

Por lo anterior, esta Unidad Técnica:

1. Recomienda rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por el señor RBO, dentro del proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente a los puestos de INVESTIGADOR 1 Y CUSTODIO – del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).
2. Ratificar la validez y legalidad del Informe Psicolaboral elaborado y remitido por la Unidad de Potencial Interno, emitido por la profesional competente, conforme a criterios técnicos, éticos y normativos, y en apego al perfil requerido para el puesto convocado. Dicho informe constituye un insumo técnico especializado para la toma de decisiones administrativas, pero no reviste la naturaleza jurídica de un acto

administrativo definitivo, según lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.

3. Declara improcedente la solicitud de repetir la evaluación, al no haberse demostrado vicios, afectaciones sustanciales ni situaciones formales notificadas que alteraran la validez del procedimiento.”

--- O ---

Analizado el informe anterior presentado por la Msc. Karol Murillo Garvey, Coordinadora del Área de Psicología, Sección de Potencial Interno de la Administración del OIJ, consideraron las personas integrantes del Consejo de Personal, no tener observaciones al informe expuesto, por tanto por unanimidad, se acordó: aprobar el informe técnico 2052-ADM/UPI-2025 y rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por el señor BORO, al resultado de la evaluación psicolaboral aplicada en el proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente a los puestos de Investigador 1 y Custodio – del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

Se declara en firme.

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

ARTÍCULO X

Se procede a conocer el oficio 2066-ADM/UPI-2025 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor KRBM, al resultado de la evaluación psicolaboral aplicada en el proceso selectivo RP-0002-2023, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, **se eleva el recurso de apelación interpuesto por el oferente KRBM**, cédula de identidad número XXXXXXXXXX, en atención al resultado de “No Aprobado” obtenido en la etapa de entrevista psicolaboral correspondientes

al proceso selectivo RP-0002-2023, para el puesto de Custodio de detenidos, catalogado como puesto de riesgo del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

I. Antecedentes

El señor **KRBM**, participó en el proceso selectivo RP-0002-2023 para el puesto **Custodio** del Organismo de Investigación Judicial (OIJ). En la etapa de Entrevista Psicolaboral realizada el 17 de noviembre del 2025 obtuvo el resultado de “**No Aprobado**”, notificado el 19 de noviembre de 2025 por medio de los canales oficiales establecidos.

El oferente presentó el día 21 de noviembre de 2025 un **recurso de revocatoria y apelación**, en el cual expone lo siguiente:

- Que se encontraba en condiciones físicas y mentales no óptimas el día de la evaluación, situación que afectó negativamente su desempeño.
- Que experimentó dificultad para trasladarse debido a su lugar de residencia, lo que incrementó su cansancio y afectó su estado general.
- Que las condiciones climáticas adversas también afectaron su rendimiento.
- Solicitud una nueva entrevista en condiciones adecuadas.

Textualmente indica:

“Por medio de la presente, solicito respetuosamente la revocatoria y apelación del resultado obtenido en la entrevista personal aplicado el 17 de noviembre del 2025.

El día de la entrevista personal me encontraba en condiciones físicas y mentales no óptimas, situación que afectó directamente mi desempeño. Aun así, decidí presentarme para no desaprovechar la oportunidad, pues es de gran importancia para mí. Adicionalmente, se me dificultó el traslado debido a que debí viajar desde una zona considerablemente lejana, en horarios en los que no tengo experiencia viajando (adjunto comprobante de tickete de viaje), lo cual incrementó el cansancio y afectó mi estado general. A esto se sumaron las condiciones climáticas del día, que tampoco favorecieron mi rendimiento. Por lo anterior, solicito cordialmente que se tome en consideración mi situación y se me brinde la posibilidad de una nueva oportunidad para realizar la

entrevista personal en condiciones adecuadas. Agradezco de antemano la atención brindada y quedo a disposición para cualquier información adicional que requieran.”

II. Revisión técnica del caso

En atención a la gestión presentada, se procedió a realizar una revisión interna del expediente técnico del oferente, así como del procedimiento aplicado en la etapa de entrevista psicolaboral. Al respecto, se detalla lo siguiente:

15. El resultado de “No Aprobado” corresponde a la integración de diferentes herramientas técnicas, estandarizadas y válidas, empleadas para valorar el ajuste de la persona al perfil del puesto en concurso, conforme a los lineamientos institucionales vigentes.
16. Asimismo, en los puntos 2.2, 2.3 y 2.7 firmado por el oferente previo a la evaluación, se establece claramente que el resultado responde a un análisis técnico y objetivo, producto de la integración de instrumentos de medición psicológica y de entrevista especializada, se indica expresamente que la entrevista psicolaboral constituye una etapa excluyente, y que obtener un resultado desfavorable implica la exclusión inmediata del proceso, información de la cual el oferente fue debidamente informado y que aceptó de forma voluntaria y consciente.
17. En dicho consentimiento, el oferente declaró en el punto 3.1 y 3.3 encontrarse en condiciones óptimas para realizar la prueba **y no manifestó situación alguna que pudiera comprometer su rendimiento**. El hecho de alegar situaciones posteriores no invalida el procedimiento, ni representa un vicio técnico que justifique repetir la evaluación.

III PARTE. Condición actual de la persona oferente

3.1 ¿Se siente en este momento en condiciones óptimas para la aplicación de los test psicológicos y entrevista psicolaboral? (Sin ninguna dolencia física, emocional, familiar, personal, laboral, médica o de otra índole que considere pueda afectar su desempeño al responder los test).	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
3.2 ¿Está conforme con el espacio físico y entorno para la aplicación de esta etapa del procedimiento?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
3.3 ¿Tiene claro que, si durante esta etapa tuviera alguna inquietud o aconteciera alguna situación que le dificulte continuar con este procedimiento, se lo hará saber al profesional en psicología presente?	<input checked="" type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

Este consentimiento informado es firmado por la persona oferente antes de iniciar con esta etapa del proceso de selección.
Leído lo anterior: Acepto lo indicado y firmo en la ciudad de: _____ San José
A las <u>7</u> horas, del día <u>17</u> del mes <u>11</u> del año <u>2025</u>
<u>Keith BM</u>
Firma igual al documento de identidad

18. En el caso revisado, **no se encontraron vicios en el procedimiento aplicado ni evidencia de parcialidad, omisión técnica o error metodológico**. La entrevista se desarrolló conforme a los protocolos institucionales establecidos, bajo condiciones controladas y en apego a los principios de objetividad, imparcialidad y legalidad.

III. Consideraciones finales

1. El resultado otorgado refleja el nivel de ajuste del oferente con el perfil competencial requerido para el puesto. La evaluación fue ejecutada por un profesional en psicología debidamente acreditado, con aplicación estandarizada de instrumentos técnicos y en condiciones adecuadas.
2. No se evidencian elementos técnicos que justifiquen la anulación del resultado ni la repetición de la entrevista. El sistema de selección del Poder Judicial no contempla segundas evaluaciones o valoraciones paralelas en esta etapa, ya que ello vulneraría principios de igualdad, legalidad y seguridad jurídica.
3. No se identificaron elementos que indiquen errores o irregularidades en el procedimiento aplicado. El resultado es técnicamente válido y responde al cumplimiento de los lineamientos establecidos por la institución para procesos de selección en el ámbito judicial.
4. Además, en resguardo del derecho a la información, el día 3 de diciembre del 2025, se remitió informe técnico individual a la persona oferente (oficio 2023-ADM/UPI-2025),

- dicho informe **contiene los criterios técnicos que fundamentan el resultado obtenido**. No obstante, este informe no constituye un acto administrativo final impugnable, sino un insumo técnico que orienta la toma de decisiones en el proceso.
5. Así mismo, se procedió a remitir respuesta formal a su solicitud de revocatoria, mediante oficio N.º 2065-ADM/UPI-2025, con fecha 3 de diciembre de 2025. En dicho documento se detallaron los fundamentos técnicos, éticos y normativos del resultado obtenido, así como las razones por las cuales no procede su solicitud de nueva evaluación, conforme a la normativa vigente y al marco ético que regula el ejercicio profesional en psicología.

IV. Recomendación

Por lo anterior, esta Unidad Técnica:

1. Recomienda rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por el señor KRB M, dentro del proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente al puesto de – Custodio – del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).
2. Ratificar la validez y legalidad del Informe Psicolaboral elaborado y remitido por la Unidad de Potencial Interno, emitido por la profesional competente, conforme a criterios técnicos, éticos y normativos, y en apego al perfil requerido para el puesto convocado. Dicho informe constituye un insumo técnico especializado para la toma de decisiones administrativas, pero no reviste la naturaleza jurídica de un acto administrativo definitivo, según lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.
3. **Declarar improcedente la solicitud de repetir la evaluación**, al no haberse demostrado afectaciones sustanciales, vicios procedimentales ni situaciones formales que alteraran la validez del procedimiento. Se hace constar que, conforme al punto 3.1 y 3.3 del Consentimiento Informado firmado por el oferente, este declaró encontrarse en condiciones óptimas para realizar la entrevista y no reportó ninguna afectación física, emocional o contextual al profesional a cargo, como correspondía hacerlo en ese momento ni durante el procedimiento. Esto refuerza la validez del procedimiento aplicado y la improcedencia de repetir la evaluación.”

Analizado el informe anterior presentado por la Msc. Karol Murillo Garvey, Coordinadora del Área de Psicología, Sección de Potencial Interno de la Administración del OIJ, las personas integrantes del Consejo de Personal, no tienen observaciones que realizar, por tanto por unanimidad, se acordó: aprobar el informe técnico 2066-ADM/UPI-2025 y rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por el señor KRBM, dentro del proceso selectivo RP-0002-2023, correspondiente al puesto de – Custodio – del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

Se declara en firme.

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer el oficio CECAP-383-2025 relacionado con informe de cumplimiento de beca presentado por la señora Pamela Fonseca Redondo, el cual indica:

“El presente informe se realiza en cumplimiento por lo dispuesto por el honorable Consejo Superior, celebrada el 02 de abril de 2019, artículo LXXIV, el cual indica textualmente:

“En acatamiento a lo acortado por este órgano colegiado en sesión N° 08-14 del 30 de enero de 2014, artículo XLVI, que textualmente indica... “[...] Comunicar a las unidades de capacitación que existen en el Poder Judicial, su deber de llevar el control y seguimiento necesario, con el fin de que las personas beneficiadas con una beca cumplan con las cláusulas del contrato, y dar aviso en el momento oportuno al Departamento de Personal de cualquier situación que afecte el cumplimiento de sus obligaciones [...]”... deberán las Unidades de Capacitación de este Poder Judicial, llevar el control respectivo y facilitarlo a la Dirección de Gestión Humana cuando así lo requiera para el trámite que corresponda, lo anterior por ser una responsabilidad de cada unidad.”

Por lo anterior se comunica al Consejo de Personal, sobre la finalización y cumplimiento de la beca otorgada para cursar la Maestría en Criminología a la señora Pamela Fonseca Redondo, funcionaria del Organismo de Investigación Judicial.

SEGUIMIENTO CONTRATO ADiestramiento-Beca

Datos personales de la persona becada

Nombre: Pamela Fonseca Redondo

Cédula: 01-1246-0604

Puesto en el que se desempeña: Jefa de Investigación

Oficina: Sección de Robos, San José

Detalle del posgrado

Actividad: Maestría Profesional en Criminología Organizada

Ente organizador: Universidad Estatal a Distancia (UNED), San José de Costa Rica

Fecha inicio: 11 de setiembre del 2023

Fecha fin: 30 abril de 2025

Detalle de la beca

Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:

() Ayuda económica

(x) Beca parcial

() Beca completa

() Permiso con goce de salario con sustitución

() Permiso con goce de salario sin sustitución

() Aval de participación

() Otro - Especifique cuál:

Acuerdo del Consejo Superior en que se otorgó la beca: Consejo Superior en la sesión No. 29-2022, celebrada el 01 de abril del 2022, artículo LII.

Detalle del contrato

Consecutivo del contrato suscrito: Contrato N° 008 -CF-2023.

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

CLÁUSULA	COMPROMISO	CUMPLIMIENTO	
		SI	NO
CUARTA	"La persona beneficiaria" se obliga a presentar semestralmente ante el Consejo de Personal, un informe de los resultados parciales de sus estudios, acompañado de originales y copias de los documentos expedidos por el centro educativo, donde se demuestre la veracidad de la información presentada.	X	
QUINTA	"La persona beneficiaria" se compromete en un plazo no mayor a tres meses a partir de la conclusión de los estudios y obtención del título correspondiente, a presentar ante el Consejo de Personal y a la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial, mediante las direcciones de correo electrónico establecidas en la cláusula anterior, un informe final con el detalle de los estudios realizados. Asimismo, deberá presentar ante la Biblioteca Judicial un ejemplar del Trabajo Final de Graduación el cual debe versar sobre algún tema de interés institucional y deberá presentar comprobante de recibido a la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial.	X	

Informe de notas presentada por la persona becada: cuarta cláusula

Informe y trabajo finales de graduación: Quinta cláusula

Año	Periodo	Tipo	Código	Asignatura	Créditos	Situación	Nota
2023	Tercer Cuatrimestre	P	06241	EL PENSAMIENTO CRIMINOLÓGICO Y ORIG. (MAESTRÍA)	3	Aprobado	10,00
2023	Tercer Cuatrimestre	P	06242	SOCIOLOGÍA CRIMINOLÓGICA(MAESTRÍA)	4	Aprobado	8,50
2023	Tercer Cuatrimestre	P	06243	PSICOLOGÍA CRIMINOLÓGICA(MAESTRÍA)	4	Aprobado	10,00
2023	Tercer Cuatrimestre	P	06249	ESTADÍSTICA PARA LA INVESTIGACIÓN SOCIAL (M)	3	Aprobado	8,50
2024	Primer Cuatrimestre	P	06245	HIST.PENS.CRIMINOLÓGICO S.XX(MAESTRÍA)	3	Aprobado	10,00
2024	Primer Cuatrimestre	P	06246	ESTUD.PROFUND.TEMAS SOCIOL.CRIMINAL (MAESTRÍA)	4	Aprobado	8,00
2024	Primer Cuatrimestre	P	06247	PSICOLOGÍA FORENSE(MAESTRÍA)	4	Aprobado	9,50
2024	Primer Cuatrimestre	P	06248	NIÑOS Y ADOLESC.CONFLIC.NORMA PENAL (MAESTRÍA)	4	Aprobado	9,50
2024	Segundo Cuatrimestre	P	06244	BIOLOGÍA CRIMINOLÓGICA(MAESTRÍA)	4	Aprobado	10,00
2024	Segundo Cuatrimestre	P	06250	SISTEMAS PENALES Y DERECHOS HUMANOS (MAESTRÍA)	4	Aprobado	8,50
2024	Segundo Cuatrimestre	P	06251	PSICOPATOLOGÍA CRIMINAL(MAESTRÍA)	4	Aprobado	10,00
2024	Segundo Cuatrimestre	P	06252	SEMINARIO INVESTIGACION I(MAESTRÍA)	4	Aprobado	9,50
2024	Tercer Cuatrimestre	P	06253	POLÍTICA CRIMINAL(MAESTRÍA)	4	Aprobado	8,50
2024	Tercer Cuatrimestre	P	06254	TEORÍAS Y ENFOQUES SOBRE LA SANCION (MAESTRÍA)	4	Aprobado	10,00
2024	Tercer Cuatrimestre	P	06255	SISTEMAS PENITENCIARIOS(MAESTRÍA)	3	Aprobado	10,00
2024	Tercer Cuatrimestre	P	06256	SEMINARIO INVESTIGACION II(MAESTRÍA)	4	Aprobado	8,00
2025	Primer Cuatrimestre	P	06661	TRABAJO FINAL DE GRADUACION CRIMINOLÓGIA	0	Inconcluso	0,00
2025	Tercer Cuatrimestre	P	06661	TRABAJO FINAL DE GRADUACION CRIMINOLÓGIA	0	En Curso	0,00

El promedio ponderado de lo cursado en la UNED es de 9,25. Este promedio difiere del que se utiliza en graduación porque en este último se consideran asignaturas cursadas y reconocidas de la carrera respectiva, según lo establece el Reglamento General Estudiantil en el artículo 67

La señora Pamela Fonseca Redondo entregó a la Biblioteca Judicial, una copia del proyecto final **"Victimología de las personas que han denunciado tacha de su vehículo en San José, durante el primer cuatrimestre del 2024 "**.

Se adjuntan lo correos con la evidencia del cumplimiento de la entrega del documento:

“...deberá presentar ante la Biblioteca Judicial un ejemplar del Trabajo Final de Graduación el cual debe versar sobre algún tema de interés institucional y deberá presentar comprobante de recibido a la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial.

De: Pamela Fonseca Redondo <pfonseca@Poder-Judicial.go.cr>
Enviado el: martes, 14 de octubre de 2025 16:21
Para: Susana Calderón Villalobos <scalderon@Poder-Judicial.go.cr>
CC: Karen Miranda Cartallo <miranda@Poder-Judicial.go.cr>; Pamela Fonseca <pamelafonck@gmail.com>
Asunto: RV Consulta entrega de trabajo final de graduación

Buenas tardes

De la manera más respetuosa, en virtud de la cláusula quinta del contrato de adiestramiento 008-CR-2023, como funcionaria becada, presento un ejemplar de mi trabajo final de graduación denominado “Victimología de las personas que han denunciado tacha de su vehículo en San José, durante el primer cuatrimestre del 2024”, esto a la Biblioteca Judicial, además autorizo a que este sea ingresado en el sitio web de la Biblioteca.

Saludos cordiales



Susana Calderón Villalobos
Cc: Pamela Fonseca Redondo
Cc: Karen Miranda Cartallo; Pamela Fonseca <pamelafonck@gmail.com>

Constancia entrega TFG en la Bibl...
438 kB

Buenas tardes compañera.

Adjunto la constancia de entrega del TFG.

Cualquier consulta con mucho gusto.

Alejamente,



Visítanos en: <https://pjonline3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/>

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en la cláusula cuarta y quinta por la servidora Pamela Fonseca Redondo.

2. Solicitar a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana, incorporar el acuerdo que tome el Consejo de Personal al expediente digital de la servidora Pamela Fonseca Redondo.”

--- O ---

Conocido el informe anterior, se acordó:

1. *Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas del Contrato de Adiestramiento de la señora Pamela Fonseca Redondo, correspondientes a la cuarta y quinta.*
2. *Remitir a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana para que se incorpore este acuerdo del Consejo de Personal al expediente digital de la señora Fonseca Redondo.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XII

Se procede a conocer la propuesta final Reglamento de Becas.

Se acordó: dejar para una próxima sesión las observaciones finales para este reglamento.

Se declara en firme.

--- O ---

Se levanta la sesión a las nueve horas y cincuenta y dos minutos.

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

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