

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 004-2026

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del doce de mayo de dos mil veintiséis, con asistencia del Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, quien preside; MBA. Roxana Arrieta Meléndez, MSc. Ana Patricia Montero Morales y el Dr. Guillermo Arce Arias. La Mag. Julia Varela Araya se excusa por no asistir, se encuentra de vacaciones.

ARTÍCULO I

El Consejo de Personal en sesión N°03-2026 celebrada el 07 de abril de 2026 artículo X, procedió a conocer el informe N°PJ-DGH-RS-0186-2026, el cual indica:

“

I. Antecedentes	<p>El Subproceso de Reclutamiento y Selección, comunicó a la señora Maricruz Barrantes Córdoba, el promedio para la clase de puesto Abogada de Asistencia Social en la Defensa Pública.</p> <p>El promedio fue calculado de acuerdo con lo normado en el Reglamento de Ingreso al Sistema de Carrera de la Defensa Pública, aprobado por la Corte Plena en la sesión N° 33-2023 del 31 de julio de 2023, artículo IV.</p> <p>Una vez comunicado el promedio, dentro del plazo que establece la Ley General de la Administración Pública, presenta recurso de apelación, bajo la siguiente argumentación:</p> <p>Primero:</p> <p><i>La suscrita participe en el concurso CV-0013-19 para ser Abogado y Abogada de Asistencia Social (Defensor o Defensora Pública en material Laboral), el cual cerró en su oportunidad y se me comunicó que tenía un promedio final de 98, 54 adjunto lista de personas elegibles. Para ese momento que realice la participación en el concurso mencionado no estaba vigente el reglamento del Sistema de Carrera Judicial en la Defensa Pública, el cual fue aprobado, por la Corte Plena en sesión 33-2023, celebrada el 31 de julio de 2023, artículo IV, por ende, considero que todas las personas que nos encontrábamos elegibles con la anterior legislación y que aprobamos el concurso con la misma, no es posible que se nos aplique el reglamento que fuera aprobado el 31 de julio de 2023, máxime que se nos está aplicando una reforma en perjuicio de una nota que ya se había obtenido con la ley o reglamento vigente para tal momento y por ende a todos los que nos encontrábamos elegibles para ese momento deben mantenernos las notas con la que cerró dicho concurso. Dicha participación culminó con una calificación que nos ubicó como personas "elegibles" con expectativa de derecho, conforme al marco jurídico aplicable en ese momento.</i></p> <p><i>Se debe partir del Fundamento jurídico, del Principio de irretroactividad de la norma más gravosa art. 34, Constitución Política de Costa Rica, que establece que "A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas." La jurisprudencia constitucional ha sido clara en sostener que "las normas jurídicas no pueden</i></p>
------------------------	--

aplicarse retroactivamente cuando causan un perjuicio", salvo que expresamente se permita y no afecte derechos consolidados.

Por otro lado, la doctrina del principio de legalidad y seguridad jurídica, impone que las personas deben poder prever las consecuencias jurídicas de sus actos bajo el ordenamiento vigente en el momento en que se produjeron. Aplicar un reglamento posterior de forma retroactiva que modifique "criterios de evaluación o resultados de concursos públicos" afecta gravemente esta previsibilidad.

En ese mismo orden el Principio de "non reformatio in peius" en materia administrativa y laboral pública si bien tiene su origen en el derecho penal y procesal, se ha extendido al ámbito administrativo sancionador y funcional público, en tanto prohíbe que una reforma posterior empeore la situación jurídica de una persona, sin que medie una nueva actuación bajo el nuevo régimen.

Por otro lado, tenemos la Aplicación en el tiempo de las normas reglamentarias inteligencia del artículo 11 del Código Civil, el cual, establece que las normas tienen efecto pro futuro, y no pueden aplicarse a situaciones anteriores ya consolidadas bajo una normativa distinta, a menos que expresamente se disponga su retroactividad y no exista perjuicio para las personas. Asimismo, el principio de confianza legítima y expectativa razonable del derecho público, sostiene que las personas que participaron en el concurso bajo la normativa anterior tenían una "expectativa legítima" de que los resultados obtenidos no serían modificados por una reglamentación posterior. La confianza en la administración pública debe protegerse frente a cambios sorpresivos que alteren el resultado de procedimientos ya concluidos o evaluados.

Segundo:

Por otro lado y a pesar de no estar de acuerdo con que se nos aplique este reglamento, debo advertir que en mi caso particular no se tomaron en consideración dos cursos de aprovechamiento de la Escuela Judicial, los cuales cumplen con lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento los cuales a pesar de encontrarse en mi expediente personal no fueron considerados, sea el Curso de Especialización en Materia Civil y Laboral siendo cada uno de ellos por un total de 384 horas, para un total de 768 horas, siendo que únicamente se reconocen 1000 horas la suscrita ya cumplió con las mismas por lo que se me debe contabilizar un 4.6200 por ciento de estas capacitaciones de aprovechamiento. Adjunto los Certificados correspondientes emitidos por la escuela Judicial, por lo cual se debe modificar el promedio a un total de 89.1050.

Pretensión:

Es por lo anteriormente expuesto que respetuosamente solicito, que se deje sin efecto la aplicación retroactiva del Reglamento de Carrera de la Defensa Pública aprobado en 2023, en mi caso y a favor de todas aquellas personas que en su oportunidad aprobamos todo el concurso con la ley anterior ya que contamos con un promedio de elegibilidad mayor y beneficio por cuanto cumplimos con todos los requerimientos solicitados en su oportunidad. Por ende, se debe respetar la calificación y posición obtenida bajo la normativa anterior, conforme a los principios constitucionales y de legalidad expuestos. Solicito se reconozca la improcedencia de aplicar una norma posterior cuando su aplicación causa un perjuicio directo, violentando el principio de irretroactividad, nótese que la suscrita paso de tener un promedio de 98.54 a un promedio de 84.4850 teniendo una disminución del promedio de 14.045 por ciento menos.

II. Justificación

El Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública fue aprobado por la Corte Plena en julio de 2023 y comunicado a la población judicial mediante la circular No. 199-2023 de la Secretaría General de la Corte.

Es preciso señalar que, con anterioridad a la entrada en vigencia de dicho Reglamento, no existía un Sistema de Carrera en la Defensa Pública. En su lugar, se tramitaban concursos por antecedentes y convocatorias dirigidas a conformar registros de personas postulantes y elegibles, cuyo alcance jurídico se encontraba delimitado por las reglas específicas de cada cartel.

En ese sentido, la jurisprudencia reiterada de la Sala Constitucional ha sostenido que, en materia de empleo público, las condiciones de acceso y nombramiento deben regirse en estricto apego al principio de legalidad (artículos 11 de la Constitución Política y la LGAP), de modo que la Administración únicamente puede reconocer derechos en los términos expresamente previstos en la normativa vigente al momento de los

hechos. Asimismo, ha señalado que no existe un derecho adquirido a la permanencia de un régimen jurídico determinado, sino únicamente a las situaciones jurídicas consolidadas bajo la normativa vigente.

También lo ha señalado la Procuraduría General de la República, en su jurisprudencia administrativa, al indicar que las personas participantes en concursos públicos adquieren únicamente los derechos previstos en el respectivo cartel, el cual establece las reglas para todos los efectos, delimitando las potestades de la Administración y las expectativas jurídicas de las personas participantes.

Como respaldo de lo anterior, se cita el cartel de la convocatoria CV-013-2019, en la que participó la señora Barrantes Córdoba, el cual estableció expresamente:

*“...la ponderación final de todos los “factores de calificación” que se desglosan en la tabla indicada, debe ser igual o mayor a 70%, para obtener la condición de elegible y con ello poder **realizar nombramientos de forma interina para sustitución.**”* (énfasis agregado)

De esa literalidad del cartel se desprende que la condición de elegible confería exclusivamente la posibilidad de ser considerada para nombramientos interinos por sustitución, sin que se reconociera derecho alguno a un eventual nombramiento en propiedad ni, mucho menos, a la incorporación a un sistema de carrera inexistente en ese momento.

Con la entrada en vigencia del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, la naturaleza y efectos de la condición de elegible adquirida tras aprobar un proceso selectivo se redefinieron normativamente. En efecto, el reglamento aprobado por la Corte Plena dispone:

*“Artículo 17.- Efectos de la aprobación del proceso. El aprobar la totalidad del proceso de ingreso al sistema de carrera de la Defensa Pública, otorga el derecho a estar elegible para nombramientos interinos y **en propiedad**, según la necesidad institucional.”* (énfasis agregado)

*“Artículo 21.- Análisis de la calificación del Sistema de Carrera de la Defensa Pública. La calificación del Sistema de Carrera de la Defensa Pública será considerada de manera prioritaria para el otorgamiento de nombramientos interinos o en **propiedad**.”* (énfasis agregado)

*“Artículo 22.- Nombramientos en propiedad. **Toda persona que aspire a un puesto en propiedad como persona defensora pública deberá formar parte del sistema de carrera de la Defensa Pública y participar en el concurso que al efecto será publicado por la Dirección de Gestión Humana y cumplir con todos los requerimientos definidos en el respectivo cartel...**”* (énfasis agregado)

De lo expuesto se concluye que la convocatoria CV-013-2019 fue publicada con el objetivo exclusivo de conformar un **banco de personas postulante y elegibles para realizar nombramientos interinos**. En consecuencia, el derecho adquirido por la señora Barrantes al superar dicho proceso se **circunscribió a esa posibilidad específica**, y no al ingreso al Sistema de Carrera de la Defensa Pública, toda vez que, a esa fecha, dicho sistema no había sido creado ni regulado normativamente.

Ahora bien, con la creación del Sistema de Carrera en el 2023, no se desconoció el derecho adquirido (ser considerada para nombramientos interinos bajo las reglas del cartel del 2019), sino que redefinió, a futuro, los requisitos para optar por nombramientos interinos y en propiedad, en ejercicio legítimo de la potestad de autoorganización administrativa.

Precisamente, en resguardo de los principios de seguridad jurídica y confianza legítima, el Reglamento incluyó disposiciones transitorias que permitieron la incorporación al Sistema de Carrera de quienes habían participado en procesos selectivos previos.

El Transitorio I dispuso el ingreso automático de las personas nombradas en propiedad al momento de la entrada en vigencia del Reglamento, reconociéndoles la nota máxima en las pruebas técnicas de conocimiento en la materia correspondiente. Por su parte, el Transitorio II estableció que las personas interinas o aquellas que adquirieron el derecho a ser nombradas interinamente, ingresarían al Sistema de Carrera con base en las calificaciones obtenidas en las pruebas de conocimiento técnico aplicadas previamente.

En el caso concreto, la señora Maricruz, obtuvo en la convocatoria CV-013-2019, obtuvo un promedio de 98,54. Sin embargo, conforme a las reglas del cartel, ese resultado **la facultó exclusivamente para realizar nombramientos interinos** como Abogada de Asistencia Social. Dicho resultado **no ha sido modificado por el Subproceso de Reclutamiento y Selección**, pues fue calculado conforme a las disposiciones

establecidas en el respectivo cartel, en apego al principio de inderogabilidad singular de las normas del concurso.

Con la entrada en vigencia del Sistema de Carrera en julio de 2023, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Transitorio II, se procedió a incorporar a la licenciada Maricruz conforme a los parámetros definidos reglamentariamente. Para tales efectos, se registraron las calificaciones obtenidas en la convocatoria CV-013-2019: 90 en la prueba escrita y 95 en la prueba oral de conocimiento técnico y los demás componentes fueron ponderados conforme a la metodología definida en el Reglamento del Sistema de Carrera.

Como resultado de dicha aplicación normativa, la señora Maricruz obtuvo una calificación final de 84,4850%, adquiriendo la condición de elegible dentro del Sistema de Carrera de la Defensa Pública. En consecuencia, **conserva su derecho a realizar nombramientos interinos** y, adicionalmente, queda habilitada para participar en concursos por oposición para optar por nombramientos en propiedad, en igualdad de condiciones con las demás personas integrantes del Sistema.

En síntesis, no se advierte vulneración a derechos adquiridos ni aplicación retroactiva de la norma en perjuicio, sino la adecuación de una situación jurídica preexistente a un nuevo régimen reglamentario.

Ahora bien, es importante señalar que esta Dirección elevó los alegatos de la señora Maricruz Barrantes Córdoba, para análisis, a lo que la máster Gabriela Abarca Morán, Supervisora de la Defensa Pública señaló:

En relación con el argumento expuesto por la recurrente, quien manifiesta que participó en la convocatoria CV-0013-19 para el puesto de Abogado(a) de Asistencia Social; oportunidad en la cual se le había comunicado un promedio final de 98,54, señalando que la notificación de la nota del sistema de carrera efectuada al amparo del Reglamento del Sistema de Carrera de la Defensa Pública aprobado el 31 de julio de 2023, constituye una aplicación retroactiva de una norma más gravosa, se procede a analizar lo alegado, en los siguientes términos.

En relación con el principio de irretroactividad consagrado en el artículo 34 de la Constitución Política, es necesario precisar que la jurisprudencia constitucional ha sido reiterada en señalar que los derechos adquiridos son únicamente aquellos que se han incorporado definitivamente al patrimonio jurídico de la persona, situación que no ocurre en el caso de las posiciones dentro de registros de elegibles o promedios derivados de convocatorias, los cuales se mantienen sujetos a ajustes normativos, actualizaciones institucionales y procesos de gestión del recurso humano propios de la Administración Pública.

*Así las cosas, debe indicarse que la participación en una convocatoria y la obtención de una determinada calificación dentro de un registro de elegibles-como aplica en el caso de la recurrente-no genera un derecho adquirido al nombramiento ni a la inmutabilidad permanente de la calificación, sino únicamente una expectativa de derecho para efectos de acceder a un nombramiento. En ese sentido, el propio cartel de convocatoria establece que el registro de elegibles constituye únicamente una lista de personas que han superado las etapas del proceso selectivo y que podrán aspirar a eventuales nombramientos según las necesidades institucionales. Dicho criterio ha sido sostenido por la misma Sala Constitucional-ver sentencia número 6448-94 de las diecisiete horas con cincuenta y siete minutos del dos de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro-, en el cual se dispone claramente que, **una vez confeccionada la nómina o terna respectiva, con lo que cuenta el interesado es una simple expectativa a ocupar el cargo para el que opta.** (SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Res: 2001-00041, San José, a las quince horas con diez minutos del tres de enero del dos mil uno). (El subrayado y la negrita no son del original)*

En razón de lo anterior, resulta relevante advertir que el Sistema de Carrera de la Defensa Pública fue establecido precisamente para regular de manera integral los criterios de ingreso, evaluación y permanencia dentro del sistema, conforme a parámetros objetivos que garanticen la idoneidad del personal y la adecuada gestión del recurso humano institucional. Bajo esa lógica, el reglamento aprobado por Corte Plena en sesión n.º 33-2023 introdujo un modelo estructurado de ponderación de factores para determinar la calificación del sistema de carrera, el cual comprende diversos componentes tales como el promedio de pruebas técnicas de conocimiento, experiencia, promedio académico, estudios adicionales y capacitación. Consecuentemente, la asignación de una nota en apego al Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública efectuada, no constituye una aplicación retroactiva de una norma sancionatoria o restrictiva de derechos, sino la aplicación inmediata de la normativa vigente que regula el funcionamiento del sistema de carrera institucional,

particularmente en lo relativo a los criterios de cálculo de la nota dentro de dicho sistema manteniéndose a la fecha su nota de pruebas de conocimiento técnico y adicionándose conforme al Reglamento, el resto de factores de calificación.

En cuanto al alegato relativo al principio de confianza legítima y seguridad jurídica, debe indicarse que dichos principios no impiden que la Administración Pública introduzca modificaciones normativas destinadas a mejorar la gestión del empleo público y establecer criterios uniformes de evaluación, siempre que dichas modificaciones se apliquen dentro del marco de la legalidad y sin afectar derechos consolidados, lo cual no ocurre en el presente ya que la nota que le fue notificada a la recurrente, producto de la CV-013-2019, se trata únicamente de como se dijo- una expectativa en cuanto a la asignación de un nombramiento- no a una obligación de nombrarle, ni a un derecho adquirido, por las razones ya indicadas.

En consecuencia, la asignación de una nota dentro del sistema de carrera de la Defensa Pública responde a la aplicación de la normativa institucional vigente y a la necesidad de uniformar los criterios de evaluación dentro del sistema, sin que ello implique la vulneración del principio de irretroactividad, ni la afectación de derechos adquiridos. Por las razones expuestas, no se estima procedente acoger lo solicitado por la gestionante, en tanto la asignación de una nota con base en el reglamento supra, deriva de la aplicación legítima de un instrumento normativo aprobado por la Corte Plena.

Finalmente, en relación con el segundo punto expuesto por la Licda. Barrantes Córdoba, en el que indica que no se le reconocieron dos cursos de aprovechamiento de la Escuela Judicial —“Curso de Especialización para Juez y Jueza Civil” y “Subprograma de Especialización en Materia Laboral”—, se informa que dichos cursos no constan en su expediente personal.

En consecuencia, corresponde a la interesada aportar la documentación respectiva para su incorporación al expediente y gestionar la recalificación correspondiente, a través de los medios establecidos para tal efecto.

III. Información Relevante

Hechos relevantes

- La recurrente participó en el concurso **CV-013-2019**, obteniendo un promedio de **98,54**, que le otorgó condición de **elegible**.
- Dicho concurso tenía como finalidad exclusiva:
 - Integrar un **registro de elegibles**
 - Permitir **nombramientos interinos por sustitución**
- En ese momento:
 - **No existía el Sistema de Carrera de la Defensa Pública.**
- En **julio de 2023**, se aprueba el **Reglamento del Sistema de Carrera**, que:
 - Introduce un nuevo modelo de evaluación
 - Permite optar también por **nombramientos en propiedad**

Actuación administrativa posterior

- Se incorpora a la recurrente al Sistema de Carrera mediante el **Transitorio II**.
- Se respetan:
 - Notas de pruebas técnicas (90 escrita, 95 oral)
- Se recalcula su nota bajo el nuevo sistema:
 - Resultado: **84,4850%**
- Ahora:
 - Mantiene elegibilidad para interinos
 - Puede participar en concursos para propiedad

Alegatos principales de la recurrente

1. **Irretroactividad de la norma**
 - Considera que se le aplicó un reglamento posterior en perjuicio.
2. **Seguridad jurídica y confianza legítima**
 - Esperaba que su nota (98,54) se mantuviera invariable.
3. **Non reformatio in peius**
 - Alega desmejora de su situación jurídica.

	<p>4. Error en valoración de capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ No se consideraron cursos de la Escuela Judicial (768 horas). <p>Posición de la Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El cartel 2019 limitaba expresamente efectos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Solo nombramientos interinos ● El nuevo reglamento: <ul style="list-style-type: none"> ○ No modifica la nota original del concurso ○ Crea una nueva calificación para un sistema distinto
<p>IV. Elementos Conclusivos</p>	<p>La condición de elegible derivada del concurso 2019 no generó un derecho adquirido, sino una mera expectativa de nombramiento, conforme al cartel y la jurisprudencia constitucional.</p> <p>La calificación obtenida en dicho concurso se mantiene incólume en su ámbito original, es decir, para efectos del registro de elegibles del proceso correspondiente.</p> <p>La nota asignada dentro del Sistema de Carrera responde a una nueva valoración normativa, derivada de un régimen jurídico distinto, creado con posterioridad.</p> <p>No se configura aplicación retroactiva prohibida, por cuanto no se afectan derechos consolidados, sino que se regula una situación jurídica en curso.</p> <p>La actuación administrativa se sustenta en las disposiciones transitorias del Reglamento, las cuales procuran la incorporación progresiva y ordenada al nuevo sistema. No se acredita vulneración al principio de irretroactividad ni afectación a derechos adquiridos, por lo que este órgano técnico no considera que corresponda la pretensión principal de la recurrente.</p>
<p>V. Recomendaciones</p>	<p>Con base en el análisis efectuado, se recomienda al Consejo de Personal tener por acreditado que la actuación administrativa se encuentra debidamente sustentada en las disposiciones transitorias del Reglamento, orientadas a una implementación progresiva y ordenada del nuevo sistema, sin que se evidencie vulneración al principio de irretroactividad ni afectación a derechos adquiridos; en consecuencia, y con base en los hechos expuestos por la recurrente y el Subproceso de Reclutamiento y Selección, se sugiere declarar sin lugar el recurso de apelación.</p>

--- 0 ---

*Este órgano recomendativo, después de analizar y discutir lo anterior, consideró que previo a tomar un acuerdo definitivo y con el objetivo de contar con mayor detalle y claridad respecto de lo dispuesto en el transitorio del Reglamento de Ingreso al Sistema de Carrera de la Defensa Pública, sobre los parámetros definidos reglamentariamente, y a fin de no ocasionar perjuicio a las personas oferentes elegibles mediante la aplicación de normativa posterior a su participación, **acordó:** invitar a sesión del Consejo de Personal al Lic. Juan Carlos Pérez Murillo, Jefe de la Defensa Pública, para exponerle las preocupaciones que han surgido en este caso y otros similares, con el propósito de*

buscar una pronta solución, sin lesionar los derechos de las personas oferentes participantes para este tipo de concursos.

--- o ---

*Considerado nuevamente el informe N°PJ-DGH-RS-0186-2026, expuesto por la Licda. Aslhey Quesada Valerio, Profesional del Subproceso Reclutamiento y Selección de Personal y conocidos los argumentos del máster Juan Carlos Pérez Murilo, Director de la Defensa Pública, se determina que, para los efectos de los **nombramientos interinos en el cargo de persona Defensora Pública en materia laboral**, corresponde mantener los promedios obtenidos en los procesos selectivos anteriores, toda vez que tanto la calificación y la condición de elegible fueron adquiridas bajo las condiciones del cartel publicado por la Dirección de Gestión Humana y la normativa vigente al momento de la participación de las personas oferentes. Lo anterior siempre y cuando el promedio previo resulte superior al promedio proyectado bajo el Sistema de Carrera de la Defensa Pública.*

En ese sentido, no resulta jurídicamente procedente la aplicación de disposiciones posteriores que modifiquen las condiciones bajo las cuales se consolidó la situación jurídica de la recurrente, toda vez que ello implicaría una afectación en perjuicio de derechos y condiciones previamente adquiridas al amparo de la normativa vigente al momento de su consolidación.

Lo anterior encuentra sustento en los principios de seguridad jurídica, confianza legítima, intangibilidad de los actos propios, irretroactividad de la norma en perjuicio de derechos adquiridos y el principio pro homine, los cuales impiden a la Administración desconocer los efectos jurídicos derivados de actuaciones válidamente emitidas conforme al ordenamiento jurídico aplicable en ese momento.

Por tanto, se acordó:

- 1. Declarar parcialmente con lugar el recurso de apelación, interpuesto por la señora Maricruz Barrantes Córdoba contra el promedio de elegibilidad para el puesto de Abogada de Asistencia Social y, en consecuencia, mantener el promedio de 98.54 obtenido en la convocatoria CV-013-2019, **exclusivamente para efectos de su participación en nombramientos interinos** para el cargo indicado. En caso de participar en una nueva convocatoria o en un concurso para nombramiento en propiedad, deberá sujetarse a lo establecido en el Reglamento Sistema de Carrera de la Defensa Pública, de conformidad con lo establecido en el Transitorio II de dicho cuerpo normativo.*
- 2. Establecer que toda persona que se inscriba en una convocatoria a partir de la aprobación del Reglamento del Sistema de Carrera de la Defensa Pública o que concurse por una **plaza en propiedad para el cargo de persona Defensora Pública**, deberá someterse al proceso de evaluación y calificación vigente en el Sistema de Carrera de la Defensa Pública. La manifestación expresa y voluntaria de dicha participación se entenderá realizada mediante la inscripción en el proceso selectivo correspondiente.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

El Subproceso Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, procede a presentar un análisis comparativo entre el perfil de puesto vigente y el perfil competencial propuesto para el puesto de Fiscal General, el cual indica:

- **Nomenclatura, Naturaleza y Tareas Típicas:**

Perfil vigente Manual Descriptivo de Clases de Puestos.	Perfil competencial propuesto	Observaciones
– Nomenclatura: Fiscal General.	– Nomenclatura: Fiscal General de la República.	– Se mantiene la nomenclatura del puesto, pero se agrega las palabras “de la República”.
– Naturaleza: Planificar, organizar, dirigir, supervisar, controlar y ejecutar las labores gerenciales, jurídicas, técnicas y administrativas de la Fiscalía General y las del Ministerio Público.	– Naturaleza: Gerenciar la planificación, dirección, coordinación y control de las labores jurídicas, técnicas y administrativas de la Fiscalía General de la República y las del Ministerio Público.	– Se agrega la palabra gerenciar para dar peso al nivel.
Tareas Típicas	Tareas Típicas	Observaciones
– Planificar, organizar, dirigir, supervisar, controlar y ejecutar las labores gerenciales, jurídicas, técnicas y administrativas de la Fiscalía General y las del Ministerio Público.	– Gerenciar, planificar, direccionar, coordinar y controlar las labores jurídicas, técnicas y administrativas de la Fiscalía General de la República y las del Ministerio Público.	– Se conserva la naturaleza de la tarea, pero se mejora en su redacción.
– Velar por que el ejercicio de la acción penal y civil se cumpla según las garantías reconocidas por la Constitución Política, el Derecho Internacional y el Comunitario vigentes en el país.	– Velar que el ejercicio de la acción penal y civil se cumpla, según las garantías reconocidas por la Constitución Política, el Derecho Internacional y el Comunitario vigentes en el país.	– Se mantiene la tarea.
– Representar al Ministerio Público.	– Representar al Ministerio Público.	– Se mantiene la tarea.
– Definir la política general, criterios y prioridades a seguir por el Ministerio Público.	– Definir la política general, criterios y prioridades a seguir por el Ministerio Público.	– Se mantiene la tarea.
– Velar por la adecuada aplicación de las directrices y prioridades a seguir por la policía judicial, en la investigación de los hechos delictivos.	– Velar por la adecuada aplicación de las directrices y prioridades a seguir por la policía judicial, en la investigación de los hechos delictivos.	– Se mantiene la tarea.
– Impartir a sus colaboradores instrucciones de carácter general y específicas respecto del servicio y ejercicio de las funciones que desempeñan, así como la interpretación y la aplicación de las leyes.	– Impartir a las personas instrucciones de carácter general y específicas respecto del servicio y ejercicio de las funciones que desempeñan; así como la interpretación y la aplicación de la normativa vigente.	– Se mantiene la tarea, pero se cambia la palabra “colaboradores” por “personas” .
– Integrar equipos de trabajo con fiscales y policía judicial para la investigación de casos específicos y en general para combatir formas de delincuencia particulares.	– Integrar equipos de trabajo con fiscales y policía judicial para la investigación de casos específicos o, en general para combatir formas de delincuencia particulares.	– Se mantiene la tarea.

– Coordinar las estrategias de investigación necesarias con los Directores del Organismo de Investigación Judicial, Policía Administrativa y otras instituciones.	– Coordinar las estrategias de investigación necesarias con las personas directoras del Organismo de Investigación Judicial, Policía Administrativa y otras instituciones.	– Se mantiene la tarea.
– Asumir cuando lo estime conveniente y en cualquier caso, las funciones que la ley le otorga al Ministerio Público.	– Asumir cuando lo estime conveniente y, en cualquier caso, las funciones que la ley le otorga al Ministerio Público.	– Se mantiene la tarea.
– Organizar el Ministerio Público de acuerdo a las necesidades del mejor servicio público.	– Organizar el Ministerio Público de acuerdo con las necesidades del mejor servicio público.	– Se mantiene la tarea.
– Efectuar, autorizar y revocar nombramientos, ascensos, permutas, traslados, licencias sin goce de sueldo hasta por un año, y aceptar las renunciaciones de los Fiscales Adjuntos, Fiscales, Fiscales Auxiliares y demás personal, según las disposiciones de ley.	– Efectuar, autorizar y revocar nombramientos, ascensos, permutas, traslados, licencias sin goce de sueldo hasta por un año, y aceptar las renunciaciones de los Fiscales Adjuntos, Fiscales, Fiscales Auxiliares y demás personal, según las disposiciones de ley.	– Se mantiene la tarea.
– Velar porque el Ministerio Público disponga de los recursos necesarios para brindar un buen servicio público.	– Velar porque el Ministerio Público disponga de los recursos necesarios para brindar un buen servicio público.	– Se mantiene la tarea.
– Asumir la investigación e intervenir en los procesos penales, cuando se trate de integrantes de los Supremos Poderes y funcionarios de rango similar.	– Asumir la investigación inicial e intervenir en los procesos penales, cuando se trate de integrantes de los Supremos Poderes de la República y funcionarios de rango similar.	– Se conserva la naturaleza de la tarea, pero se agrega la palabra “inicial” .
– Asistir y participar en audiencias orales ante la Sala de Casación Penal, sin perjuicio de delegar esa función en sus subalternos.	– Asistir y participar en audiencias orales ante la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia; sin perjuicio de delegar esa función en sus subalternos.	– Se mantiene la tarea.
– Liderar y motivar al personal que integra el Ministerio Público hacia la consecución de objetivos y planes estratégicos y operativos.	– Liderar y motivar al personal que integra el Ministerio Público hacia la consecución de objetivos y planes estratégicos y operativos.	– Se mantiene la tarea.
– Fungir de enlace entre la institución y otras organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales.	– Fungir de enlace entre la institución y otras organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales.	– Se mantiene la tarea.
– Realizar la comunicación, bajo su rol de monitor, difusor y portavoz del Ministerio Público, de la información que considera pertinente tanto a lo interno como externo de la institución.	– Realizar la comunicación, bajo su rol de monitor, difusor y portavoz del Ministerio Público, de la información que considera pertinente tanto a lo interno como externo de la institución.	– Se mantiene la tarea.
– Resolver los problemas, irregularidades y conflictos que se	– Resolver los problemas, irregularidades y conflictos que se	– Se mantiene la tarea.

presenten en el accionar del Ministerio Público.	presenten en el accionar del Ministerio Público.	
– Empezar, proponer e implantar, dentro del marco que señala la Ley y las disposiciones de la Corte, los cambios organizacionales, las políticas, objetivos y programas de trabajo relativas al funcionamiento del organismo a su cargo.	– Empezar, proponer e implantar, dentro del marco que señala la Ley y las disposiciones de la Corte Suprema de Justicia los cambios organizacionales, las políticas, objetivos y programas de trabajo relativas al funcionamiento del Ministerio Público.	– Se conserva la naturaleza de la tarea, pero se mejora en su redacción.
– Programar, coordinar y supervisar el desarrollo de proyectos y estudios especializados del más alto grado de dificultad concernientes al ámbito de su competencia.	– Programar, coordinar y supervisar el desarrollo de proyectos y estudios especializados del más alto grado de dificultad concernientes al ámbito de su competencia.	– Se mantiene la tarea.
– Presentar el anteproyecto de presupuesto del ejercicio fiscal siguiente y realizar las modificaciones requeridas.	– Presentar el anteproyecto de presupuesto y realizar las modificaciones requeridas.	– Se mantiene la tarea. – Se modifica la redacción se elimina “del ejercicio fiscal siguiente” para que esa frase parece que excluye el ejercicio fiscal en curso.
– Solicitar informes a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley.	– Solicitar informes a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley.	– Se mantiene la tarea.
– Tomar las disposiciones necesarias para suplir a los fiscales por motivos de inhibición, recusación y demás.	– Tomar las disposiciones necesarias para suplir a los fiscales por motivos de inhibición, recusación y demás.	– Se mantiene la tarea.
– Conocer del Recurso de Apelación de la resolución del Tribunal de la Inspección Judicial que revoque el nombramiento del Fiscal Adjunto, Fiscal o Fiscal Auxiliar.	– Conocer del Recurso de Apelación de la resolución del Tribunal de la Inspección Judicial que revoque el nombramiento del Fiscal Adjunto, Fiscal o Fiscal Auxiliar.	– Se mantiene la tarea.
– Presentar a Corte Plena la memoria anual del Ministerio Público y remitir copia a las autoridades competentes según lo dispone la ley.	– Presentar ante la Corte Plena la memoria anual del Ministerio Público y remitir copia a las autoridades competentes según lo dispone la ley.	– Se mantiene la tarea.
– Preparar y formular objetivos, programas de trabajo, plan anual operativo, anteproyecto de presupuesto, control interno, SEVRI, entre otros.	– Consolidar y garantizar el cumplimiento del PAO, PAI, SEVRI, presupuesto, y otros procesos, con el propósito de contar con estas herramientas, para el control de la ejecución de las operaciones del Ministerio Público.	– Se conserva la naturaleza de la tarea, pero se mejora en su redacción.
– Desarrollar, implementar y fortalecer los ejes transversales del Poder Judicial en temas de género, accesibilidad, transparencia, ética, valores, poblaciones vulnerables, participación ciudadana y respeto de los derechos humanos, entre	– Velar por que el Ministerio Público implemente en su accionar los ejes transversales del Poder Judicial: género, accesibilidad, transparencia, ética, valores, poblaciones vulnerables, participación ciudadana y	– Se conserva la naturaleza de la tarea, pero se mejora en su redacción.

<p>otros que se definan a nivel institucional.</p>	<p>respeto de los derechos humanos, entre otros.</p>	
<p>– Evaluar los resultados de las políticas, planes y programas bajo su responsabilidad y hacer los cambios o ajustes necesarios para el logro de los objetivos prefijados.</p>	<p>– Evaluar los resultados de los planes y proyectos bajo su responsabilidad, mediante lineamientos establecidos, con el fin de proponer los cambios o ajustes necesarios para el logro de los objetivos establecidos.</p>	<p>– Se conserva la naturaleza de la tarea, pero se mejora en su redacción.</p>
<p>– Velar porque las leyes, reglamentos, acuerdos y resoluciones emitidas por los niveles superiores del Poder Judicial, se cumplan a cabalidad en el organismo que dirige.</p>	<p>– Velar porque las leyes, reglamentos, acuerdos y resoluciones emitidas por los niveles superiores del Poder Judicial, se cumplan a cabalidad en el Ministerio Público.</p>	<p>– Se conserva la naturaleza de la tarea, pero se mejora en su redacción.</p>
<p>– Representar a la dependencia ante organismos públicos y privados, nacionales o extranjeros; asistir a reuniones, seminarios, juntas y otras actividades similares; coordinar las actividades del Despacho con las demás oficinas e instituciones públicas y privadas y dar a la prensa las informaciones que estime convenientes.</p>	<p>– Integrar equipos de trabajo interdisciplinarios, participar en comisiones institucionales, asistir a reuniones, seminarios, juntas y otras actividades similares con fines diversos.</p>	<p>– La tarea se modificó parcialmente en virtud la actividad de representar al Ministerio Público se visualiza en la siguiente tarea:</p> <p>– Representar al Ministerio Público.</p>
<p>– Mantener controles sobre los diferentes trabajos que se realizan en la dependencia y velar porque se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.</p>	<p>– Velar porque las actividades que se desarrollan en el Ministerio Público se cumplan de acuerdo con los requerimientos de calidad, plazo y tiempo establecido.</p>	<p>– La tarea se mantiene parcialmente ya que se eliminó la tarea de los controles.</p>
<p>– Revisar, corregir, aprobar, rechazar y firmar informes, cartas, memorandos, instructivos, manuales y otros documentos que se preparan en el organismo y velar por su correcto trámite.</p>	<p>– Redactar, revisar y firmar informes, proyectos, reglamentos, instructivos, manuales, circulares, resoluciones, oficios, entre otros instrumentos técnicos que surgen como consecuencia de las actividades que realiza.</p>	<p>– Se conserva la naturaleza de la tarea, pero se mejora en su redacción.</p>
<p>– Determinar y asignar las necesidades de equipo, recursos humanos, tecnológicos y financieros; confeccionar el anteproyecto de presupuesto de la dependencia; proponer el nombramiento del personal de acuerdo con las disposiciones y reglamentos; ejercer el régimen disciplinario conforme a la ley.</p>	<p>***</p>	<p>– Tarea eliminada:</p> <p>Parte de esas actividades se visualizan en las siguientes tareas.</p> <p>– Organizar el Ministerio Público de acuerdo con las necesidades del mejor servicio público.</p> <p>– Efectuar, autorizar y revocar nombramientos, ascensos, permutas, traslados, licencias sin goce de sueldo hasta por un año, y aceptar las renunciaciones de los Fiscales Adjuntos, Fiscales, Fiscales Auxiliares</p>

		<p>y demás personal, según las disposiciones de ley.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejercer el régimen disciplinario en el Ministerio Público conforme a las disposiciones de ley. - Presentar el anteproyecto de presupuesto del ejercicio fiscal siguiente y realizar las modificaciones requeridas.
- Fijar las normas internas de administración, trabajo y disciplina de todas las dependencias del Ministerio Público.	- Fijar las normas internas de administración, trabajo y disciplina de todas las dependencias del Ministerio Público.	- Se mantiene la tarea.
- Estimular al personal para el adecuado y eficiente cumplimiento de sus deberes, por los medios más recomendables para propiciar su superación.	***	- Tarea eliminada
- Atender y resolver consultas de trabajo que le presentan sus subalternos y orientarlos en la ejecución de las actividades.	- Atender y resolver consultas relacionadas con los asuntos propios del Ministerio Público; según lo permita la ley.	- Se conserva la naturaleza de la tarea, pero se mejora en su redacción.
- Supervisar y controlar el correcto manejo de valores, archivos, registros, manuales, informes, comunicaciones y otros documentos.	***	- Tarea eliminada.
- Participar e integrar activamente en el Consejo Fiscal, comisiones y comités para los que sea asignado; dictar conferencias y charlas en materias relacionadas con el campo de su especialidad.	<p>- Participar e integrar activamente en el Consejo Fiscal del Ministerio Público.</p> <p>- Dictar conferencias y charlas en materias relacionadas con el campo de su especialidad.</p>	<p>- La tarea se divide en dos.</p> <p>- En la primera tarea se elimina la participación de comisiones y comités porque se encuentra contenida en la siguiente tarea:</p> <p>- Integrar equipos de trabajo interdisciplinarios, participar en comisiones institucionales, asistir a reuniones, seminarios, juntas y otras actividades similares con fines diversos.</p>
- Todas las demás que se le señalen en la ley y sus reglamentos.	- Cumplir con las funciones que la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley Orgánica del Ministerio Público y demás normativa vigente y disposiciones institucionales establezcan.	- Se conserva la naturaleza de la tarea, pero se mejora en su redacción.
- Ejercer el régimen disciplinario en el Ministerio Público.	- Ejercer el régimen disciplinario en el Ministerio Público conforme a las disposiciones de ley.	- Se mantiene la tarea, pero se mejora la redacción.

– Rendir informes diversos.	– Rendir informes diversos solicitados por las instancias superiores y demás órganos que lo requieran.	– Se mantiene la tarea, pero se mejora la redacción.
– Realizar otras labores propias del cargo.	– Realizar otras labores propias del puesto.	– Se mantiene la tarea.

Factores Organizacionales y Ambientales:

Factor	Perfil vigente Manual Descriptivo de Clases de Puestos.	Perfil presentado para conocimiento del Consejo de Personal. SAP-509-2024	Observaciones
Responsabilidad por funciones.	<p>Dada la naturaleza del cargo, es responsable por el logro de las metas, el cumplimiento de la misión y establecimiento de visión del Ministerio Público, por lo tanto, le corresponde el planeamiento, la organización, la programación, la dirección, la coordinación y la supervisión al más alto nivel del Ministerio Público, correspondiéndole el establecimiento y desarrollo de políticas, planes y programas tendientes a garantizar el éxito de los objetivos del Ministerio Público. En el desarrollo de sus funciones debe velar por la dotación de recursos humanos, financieros, materiales, tecnológicos y de servicios necesarios para la ejecución de las funciones sustantivas de esa dependencia. En razón al cargo que desempeña debe ser un líder que promueva y motive a su equipo de trabajo para el logro exitoso de los objetivos institucionales e impulsar el cambio de la cultura organizacional tendiente a la polifuncionalidad, el desarrollo de las actividades en equipo y la lealtad institucional, entre otros.</p> <p>Es responsable por el desarrollo, implementación y fortalecimiento de los ejes transversales del Poder Judicial en temas de género, accesibilidad, transparencia, ética, valores, poblaciones vulnerables, participación ciudadana y respeto de los derechos humanos, entre otros que se definan a nivel institucional.</p> <p>Le corresponde conforme el cargo que ostenta representar al Ministerio Público, ante organismos públicos y privados, nacionales o extranjeros; asistir a</p>	<p>FACTOR: RESPONSABILIDAD SUBFACTOR: Responsabilidad por funciones.</p> <p>El Fiscal General de la República es el máximo responsable del Ministerio Público. Responsable de la administración y buen funcionamiento del Ministerio Público.</p> <p>Responsable por gerenciar la planificación, dirección, coordinación y control de las labores jurídicas, técnicas y administrativas de la Fiscalía General de la República y las del Ministerio Público.</p> <p>Responsable por la formulación y aplicación de políticas, planes y programas para alcanzar los objetivos del más alto nivel mismas que deben estar alineados bajo el marco del Plan Estratégico.</p> <p>Las decisiones que adopte inciden en el correcto desarrollo de las acciones institucionales, tanto a nivel estratégico como operacional; dentro de los límites de las facultades que les hayan sido conferidas en virtud de leyes, decretos y reglamentos a nivel superior de la institución.</p> <p>Trabajo que impone un amplio margen de discrecionalidad para la toma de decisiones.</p> <p>Conoce y maneja amplia información confidencial.</p> <p>Responsable de todas aquellas funciones que le asigna la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Orgánica del Ministerio Público; y demás normativa vigente.</p> <p>De acatar y cumplir las directrices que emitan los superiores para el adecuado cumplimiento de las funciones.</p>	<p>Los factores organizacionales y ambientales se presentan desagregados en subfactores, lo que facilita su comprensión, precisa la caracterización del puesto y se mejora su redacción.</p> <p>Actualmente se modifica la redacción del último párrafo de la siguiente forma.</p> <p>Debe rendir caución según el monto establecido en la normativa y disposiciones vigentes, así como presentar la Declaración de Bienes, requerida por la Contraloría General de la República.</p>

	<p>reuniones, seminarios, juntas y otras actividades similares; coordinar las actividades del Despacho con las demás oficinas e instituciones públicas y privadas y dar a la prensa las informaciones que estime convenientes.</p> <p>Asimismo, dado el alto nivel que ocupa conoce y maneja amplia información confidencial que debe tratar con prudencia, tacto y ética. Será el responsable de la detección y resolución de situaciones conflictivas de diversa índole en forma oportuna y acertada. Las labores que se realizan son de un alto grado de dificultad y complejidad y le exigen ser realizadas con esmero, dedicación y oportunidad, por cuanto, un error en las mismas puede originar responsabilidad administrativa, civil, social y penal, en caso de incurrir en alguna causal que atente contra los objetivos organizacionales y el interés público, de conformidad con el marco jurídico vigente.</p>	<p>Su accionar debe desarrollarse dentro del marco jurídico y ético que rige a la persona servidora judicial.</p> <p>De actuar bajo los principios de probidad y transparencia, debe guardar confidencialidad, discreción y prudencia en el ejercicio de su cargo.</p> <p>De gestionar adecuadamente cualquier conflicto de interés que se presente conforme a la normativa institucional.</p> <p>De actuar con decoro en el desempeño de su cargo y la forma de cómo se comporta en su vida privada. De acatar y cumplir las directrices que emitan los superiores para el adecuado cumplimiento de las funciones.</p> <p>De mantenerse actualizado en los conocimientos y técnicas propias de su especialidad.</p> <p>De velar por el adecuado cumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacional, así como establecer las medidas necesarias para prevenir los accidentes de trabajo.</p> <p>Debe rendir caución por el monto establecido por la normativa vigente y la Declaración de Bienes, requerida por la Contraloría General de la República. (artículo 21).</p>	
<p>Responsabilidad Por equipo, materiales y valores.</p>	<p>Su acción debe desarrollarse dentro del marco jurídico y ético que rige al servidor judicial. Debe responsabilizarse por el uso óptimo y racional de los recursos financieros (presupuesto), tecnológicos y materiales que le son suministrados para el desarrollo de las actividades del Ministerio Público.</p>	<p>FACTOR: RESPONSABILIDAD SUBFACTOR: Por manejo equipos, materiales y recursos públicos</p> <p>Responsable por el uso óptimo, racional y de la correcta administración de equipo, materiales y recursos públicos que le son asignados para el desarrollo de las actividades del Ministerio Público.</p>	
<p>Responsabilidad Por relaciones de trabajo.</p>	<p>La actividad origina relaciones de trabajo con los superiores del Poder Judicial como Magistrados y Magistradas, Directores colaboradores, funcionarios y jefes de instituciones públicas y empresas privadas, nacionales e internacionales, miembros de los Supremos Poderes, funcionarios de gobiernos extranjeros, misiones diplomáticas, periodistas y</p>	<p>FACTOR: RESPONSABILIDAD SUBFACTOR: Por relaciones</p> <p>La actividad origina relaciones de trabajo con las personas magistradas, directores, funcionarios, jefes de instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, miembros de los Supremos Poderes de la República, funcionarios de</p>	

	público en general, todas las cuales deben ser atendidas con confidencialidad, tacto, afabilidad, respeto y discreción.	gobiernos extranjeros, misiones diplomáticas, periodistas y público en general; lo que impone relaciones de excepcional trascendencia todas las cuales deben ser atendidas con confidencialidad, tacto, afabilidad, respeto y discreción.	
Supervisión Recibida.	En cuanto a la independencia administrativa está subordinado en grado directo e inmediato a las instancias superiores de la institución, siguiendo el marco legal que define y regula el accionar del Ministerio Público. Es supervisado por las instancias superiores de la institución por medio de los resultados obtenidos y las reuniones que periódicamente celebra este cuerpo colegiado. Su labor es evaluada por los resultados, tanto tangibles como intangibles, así como, por la eficiencia y eficacia del uso de los recursos asignados, el control del presupuesto y el logro de las metas y objetivos institucionales alcanzados. De igual manera, por medio del análisis de la calidad y profundidad de los informes que presenta, los aportes originales al trabajo que realiza, la capacidad demostrada en la atención de los diversos asuntos, la capacidad y el esmero para liderar, dirigir y supervisar su equipo de colaboradores y la apreciación de la calidad de los resultados obtenidos.	FACTOR: RESPONSABILIDAD SUBFACTOR: Supervisión recibida En cuanto a la independencia administrativa está subordinado en grado directo e inmediato a las instancias superiores de la institución, siguiendo el marco legal que define y regula el accionar del Ministerio Público. Es supervisado por las instancias superiores de la institución por medio de los resultados obtenidos y las reuniones que periódicamente celebra este cuerpo colegiado. Su labor es evaluada por los resultados, tanto tangibles como intangibles, así como, por la eficiencia y eficacia del uso de los recursos asignados, el control del presupuesto y el logro de las metas y objetivos institucionales alcanzados. De igual manera, por medio del análisis de la calidad y profundidad de los informes que presenta, los aportes originales al trabajo que realiza, la capacidad demostrada en la atención de los diversos asuntos, la capacidad y el esmero para liderar, dirigir y supervisar su equipo de colaboradores y la apreciación de la calidad de los resultados obtenidos.	
Supervisión Ejercida.	Por el nivel que ocupa el cargo dentro del Ministerio Público, le corresponde ejercer supervisión sobre toda la estructura organizacional de esa dependencia mediante los resultados obtenidos en los procesos que se realizan y en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Como figura máxima del Ministerio Público le corresponde coordinar con otros funcionarios y gerenciar equipos de trabajo, comisiones institucionales e interinstitucionales con el fin de cumplir los objetivos estratégicos del Ministerio Público.	FACTOR: RESPONSABILIDAD SUBFACTOR: Supervisión ejercida Por el nivel que ocupa el cargo dentro del Ministerio Público, se extiende a todo el territorio nacional; es así que le corresponde ejercer supervisión sobre toda la estructura organizacional de esa dependencia mediante los resultados obtenidos en los procesos que se realizan y en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Como figura máxima del Ministerio Público le corresponde coordinar con otros funcionarios y gerenciar equipos de trabajo, comisiones institucionales e interinstitucionales con el fin de cumplir los objetivos estratégicos del Ministerio Público.	
	***	FACTOR: COMPLEJIDAD DEL CARGO. SUBFACTOR: Dificultad técnica y administrativa	

		<p>Trabajo que impone gerenciar la planificación, dirección, coordinación y control de las actividades del Ministerio Público a nivel nacional. Responsable de establecer las políticas, planes y programas tendientes a garantizar el éxito de los objetivos del Ministerio Público; en apego al marco legal que define y regula el accionar del mismo.</p>	
<p>Consecuencia del error.</p>	<p>Los errores que puedan cometerse en el ejercicio del cargo pueden ser de gran magnitud y consideración, y en algunos casos, de difícil reparación, dado que el ámbito de acción de esta clase de puesto es nacional. La incorrecta ejecución de sus labores puede inducir a una toma de decisiones equivocada y afectar la consecución de la visión, misión, objetivos y proyectos del Ministerio Público, pudiendo ocasionar daños, atrasos, pérdidas económicas o confusiones en el desarrollo de las actividades o de proyectos estratégicos, la calidad del servicio y el desenvolvimiento organizacional, creando una mala imagen para el Ministerio Público y el Poder Judicial. Un error en sus funciones puede obstaculizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, ocasionando demoras en el proceso de administración de justicia y pérdidas de consideración si no se establecen los controles y procedimientos adecuados en su campo de acción. La revelación de información confidencial puede causar perjuicios a la organización y hasta daños morales a terceras personas. En algunos casos, los errores podrían generar responsabilidades administrativas, sociales, penales, pecuniarias o civiles, compromiso subsidiario del Estado, así como nulidad de las actuaciones a su cargo, por lo cual las actividades deben desarrollarse con sumo cuidado y precisión.</p>	<p>FACTOR: COMPLEJIDAD DEL CARGO. SUBFACTOR: Consecuencia del error</p> <p>Los errores que puedan se cometan en el ejercicio del cargo pueden ser de gran magnitud y consideración, y en algunos casos, de difícil reparación; dado que el ámbito de acción de esta clase de puesto es nacional.</p> <p>La incorrecta ejecución de sus labores puede inducir a una toma de decisiones equivocada y afectar la consecución de la visión, misión, objetivos y proyectos del Ministerio Público, pudiendo ocasionar daños, atrasos, pérdidas económicas o confusiones en el desarrollo de las actividades o de proyectos estratégicos, la calidad del servicio y el desenvolvimiento organizacional, creando una mala imagen para el Ministerio Público y el Poder Judicial.</p> <p>Un error en sus funciones puede obstaculizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, ocasionando demoras en el proceso de administración de justicia y pérdidas de consideración si no se establecen los controles y procedimientos adecuados en su campo de acción.</p> <p>La revelación de información confidencial puede causar perjuicios a la institución y hasta daños morales a terceras personas.</p> <p>Podría generar responsabilidades administrativas, sociales, penales, pecuniarias o civiles, compromiso subsidiario del Estado, así como nulidad de las actuaciones a su cargo, por lo cual las actividades deben desarrollarse con sumo cuidado y precisión.</p>	<p>Se elimina la primera palabra “pueden” que esta repetida y se agrega la palabra “de” y se sustituye “cometerse” por “cometan”.</p>

	***	<p>FACTOR: COMPLEJIDAD DEL CARGO. SUBFACTOR: Grado de conflictividad</p> <p>Trabajo que impone el análisis y la solución de problemas o situaciones, irregularidades y conflictos de gran complejidad que se presenten en el accionar de la institución, relacionados con en el ámbito de su competencia; relacionados con la dirección del Ministerio Público para los cuales es frecuente que no existan precedentes claramente definidos. La toma de decisiones requiere de análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con gran incidencia de la gestión institucional.</p>	Se elimina la palabra "relacionados" que esta repetida.
Condiciones de trabajo.	<p>Generalmente, esta actividad se realiza en condiciones controladas de oficina las cuales demandan de un alto esfuerzo mental y de la toma de decisiones, debido a la necesidad de conjuntar los intereses del Ministerio Público con la de los usuarios tanto internos como externos. Su cargo le demanda laborar sin límite de jornada, trabajar bajo presión y trasladarse a distintos lugares del país o fuera de él, adaptándose a circunstancias cambiantes en forma permanente y promover una toma de decisiones oportuna y eficaz. Su labor demanda un alto grado de responsabilidad y complejidad, ya que debe cumplir las funciones de planificación, dirección, coordinación y control de las labores que se realizan en el Ministerio Público.</p>	<p>FACTOR: CONDICIONES DE TRABAJO SUBFACTOR: Esfuerzo mental</p> <p>El trabajo exige un gran esfuerzo mental; debido a la necesidad de tomar decisiones sobre asuntos sustantivos de relevancia institucional.</p>	
	***	<p>FACTOR: CONDICIONES DE TRABAJO SUBFACTOR: Condiciones ambientales</p> <p>Trabaja en condiciones ambientales controladas dentro de una oficina o despacho judicial.</p>	
	***	<p>FACTOR: CONDICIONES DE TRABAJO SUBFACTOR: Jornada Laboral y desplazamiento</p> <p>Trabajo que impone laborar sin límite de jornada, y trasladarse a distintos lugares del país o fuera de él en los casos que corresponda, adaptándose a circunstancias cambiantes en forma permanente y prestar los servicios cuando sean requeridos.</p>	
	***	<p>FACTOR: CONDICIONES DE TRABAJO SUBFACTOR: Esfuerzo físico</p>	

		Trabajo que demanda mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral.	
--	--	---	--

COMPETENCIAS:

Perfil vigente Manual Descriptivo de Clases de Puestos.		Perfil presentado para conocimiento del Consejo de Personal. SAP-509-2024	Observaciones.																																					
<p>COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO</p> <table border="1"> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>Cumplir con los deberes, obligaciones, compromisos asumiendo consecuencias de sus actos.</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> <td>Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejores funciones.</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> <td>Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.</td> </tr> <tr> <td>Orientación al Servicio</td> <td>Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.</td> </tr> <tr> <td>Orientación a la calidad</td> <td>Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.</td> </tr> </table>		Responsabilidad	Cumplir con los deberes, obligaciones, compromisos asumiendo consecuencias de sus actos.	Iniciativa	Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejores funciones.	Compromiso	Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.	Orientación al Servicio	Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.	Orientación a la calidad	Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.	<p>COMPETENCIAS GENÉRICAS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">COMPETENCIAS GENÉRICAS</th> <th colspan="3">Dominio de la competencia</th> </tr> <tr> <th>Aceptable</th> <th>Eficiente</th> <th>Superior</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Compromiso</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>Ética y transparencia</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>Excelencia</td> <td></td> <td>■</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>Servicio de calidad</td> <td></td> <td>■</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	COMPETENCIAS GENÉRICAS	Dominio de la competencia			Aceptable	Eficiente	Superior	Compromiso			■	Ética y transparencia			■	Excelencia		■		Responsabilidad			■	Servicio de calidad		■		<p>A diferencia del perfil vigente que únicamente contaba con la definición de 05 competencias generales en el perfil competencial se incorporan las competencias genéricas y específicas con sus respectivas conductas observables, así como las competencias técnicas que se requieren para el desempeño del cargo.</p>
Responsabilidad	Cumplir con los deberes, obligaciones, compromisos asumiendo consecuencias de sus actos.																																							
Iniciativa	Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejores funciones.																																							
Compromiso	Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.																																							
Orientación al Servicio	Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.																																							
Orientación a la calidad	Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.																																							
COMPETENCIAS GENÉRICAS	Dominio de la competencia																																							
	Aceptable	Eficiente	Superior																																					
Compromiso			■																																					
Ética y transparencia			■																																					
Excelencia		■																																						
Responsabilidad			■																																					
Servicio de calidad		■																																						
***		<p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</th> <th colspan="3">Dominio de la competencia</th> </tr> <tr> <th>Aceptable</th> <th>Eficiente</th> <th>Superior</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Visión estratégica</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>Planeación y Organización</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>Orientación a resultados</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>Capacidad para dirección y toma de decisiones</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>Comunicación efectiva</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>Resistencia a la tensión</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> </tr> </tbody> </table>	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Dominio de la competencia			Aceptable	Eficiente	Superior	Visión estratégica			■	Planeación y Organización			■	Orientación a resultados			■	Capacidad para dirección y toma de decisiones			■	Comunicación efectiva			■	Resistencia a la tensión			■							
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Dominio de la competencia																																							
	Aceptable	Eficiente	Superior																																					
Visión estratégica			■																																					
Planeación y Organización			■																																					
Orientación a resultados			■																																					
Capacidad para dirección y toma de decisiones			■																																					
Comunicación efectiva			■																																					
Resistencia a la tensión			■																																					
***		<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO</p>																																						

CULTURA INSTITUCIONAL

- Conocimiento de las políticas institucionales, en cuanto a equidad de género, accesibilidad, servicio público de calidad, sistema de gestión, hostigamiento sexual y acoso psicológico en el trabajo, ética de la función pública; Código de Ética judicial, poblaciones vulnerables; y otras.

JURÍDICOS Y OTROS

- Constitución Política
- Código Penal
- Código Procesal Penal
- Ley Orgánica del Poder Judicial
- Ley Orgánica del Ministerio Público
- Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial
- Ley General de Policía
- Ley de la Jurisdicción Constitucional
- Ley Contra la Violencia Doméstica
- Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres
- Ley General de Control Interno
- Ley General de la Administración Pública
- Ley y Reglamento Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública
- Ley contra Delincuencia Organizada
- Ley de Creación de la Jurisdicción especializada en Delincuencia Organizada
- Ley de Protección de Víctimas y Testigos
- Tratados internacionales y sus protocolos relacionados con derechos humanos
- Conocimiento Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará)
- Convención Americana de los Derechos Humanos
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Directrices y protocolos de la institución en tema de violencia de género contra las mujeres
- Estándares internacionales para la debida diligencia, en casos de investigación por violencia de género, cometidos contra las mujeres por su condición de género
- Guía operativa para la atención de casos en investigación relacionada con violencia de

	<p>género y femicidios, Ministerio Público de Costa Rica</p> <ul style="list-style-type: none"> – Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – Protocolos especializados en la investigación de delitos por violencia de género cometidos contra las mujeres por su condición de género – Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio) – Conocimiento del proceso penal, el rol de cada uno de los intervinientes en las diferentes etapas del proceso – Conocimiento especializado en materia procesal – Conocimiento para dar dirección funcional a diferentes cuerpos policiales – Técnicas de comunicación efectiva y manejo óptimo de la oralidad y herramientas de comunicación (comunicación verbal, memoria, argumentación, comunicación no verbal) <p>GESTIÓN DE LA OFICINA O DESPACHO JUDICIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> – Liderazgo – Trabajo en equipo – Inteligencia emocional – Planificación estratégica – Manejo de personas – Herramientas de gestión de personas – Supervisión y control – Gestión de proyectos <p>SISTEMAS DE APOYO A LA FUNCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dominio de herramientas informáticas y de los sistemas operativos de uso institucional. 	
--	--	--

REQUISITOS Y EXPERIENCIA:

Perfil vigente Manual Descriptivo de Clases de Puestos.				Perfil presentado para conocimiento del Consejo de Personal. SAP-509-2024	Observaciones.
REQUISITOS				FACTOR: REQUISITOS Y EXPERIENCIA	A diferencia del perfil vigente el perfil competencias el factor de
Formación Académica	Bachiller en Educación Media. Nivel académico	Disciplinas académicas-	Requisito Legal	SUBFACTOR: Requisitos académicos	

	Licenciatura	áreas temáticas Derecho (*)	Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica.	<p>– Licenciatura en Derecho. (*)</p>	<p>“Requisitos y Experiencia” se desagrega en subfactores con la finalidad de evidenciar los requisitos académicos, experiencia y requisitos legales que se exigen para desempeñar el cargo.</p>
***				<p>SUBFACTOR: Experiencia</p> <p>– Haber ejercido la profesión durante diez años por lo menos, salvo que se tratare de funcionarios judiciales con práctica judicial no menor de cinco años. (*)</p> <p>– Requiere un mínimo de cinco años de experiencia en la dirección, coordinación y supervisión de equipos de trabajo.</p>	
Otros requerimientos				<p>SUBFACTOR: Requisitos legales</p> <p>– Incorporado al Colegio Profesional que regula el ejercicio de la profesión, siempre que la Ley Orgánica del mismo así lo establezca.</p> <p>– Ser costarricense por nacimiento, o por naturalización con domicilio en el país no menor de diez años después de obtenida la carta respectiva. (*)</p> <p>– Ser ciudadano en ejercicio. (*)</p> <p>– Pertener al estado seglar. (*)</p> <p>– Ser mayor de treinta y cinco años de edad. (*)</p> <p>– Haber ejercido la profesión durante diez años por lo menos, salvo que se tratare de funcionarios judiciales con práctica judicial no menor de cinco años. (*)</p> <p>– Requiere un mínimo de cinco años de experiencia en la tramitación de asuntos judiciales.</p> <p>– Requiere un mínimo de tres años de experiencia en supervisión de personal.</p> <p>– Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.</p> <p>(*) Según artículo 23 de la Ley Orgánica del Ministerio Público (Ley N° 7442, de 25 de octubre de 1994, modificada totalmente por Ley de Reorganización Judicial N° 7728 del 15 de diciembre de 1997) Constitución Política de la República</p>	
Otros requerimientos	<p>Ser costarricense por nacimiento, o por naturalización con domicilio en el país no menor de diez años después de obtenida la carta respectiva. (*)</p> <p>Ser ciudadano en ejercicio. (*)</p> <p>Pertener al estado seglar. (*)</p> <p>Ser mayor de treinta y cinco años de edad. (*)</p> <p>Haber ejercido la profesión durante diez años por lo menos, salvo que se tratare de funcionarios judiciales con práctica judicial no menor de cinco años. (*)</p> <p>Requiere un mínimo de cinco años de experiencia en la tramitación de asuntos judiciales.</p> <p>Requiere un mínimo de tres años de experiencia en supervisión de personal.</p> <p>Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.</p>				

	Cumplir lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley Orgánica del Ministerio Público y demás disposiciones vigentes.	de Costa Rica, artículo N° 159, Título XI, Capítulo Único.	
(*) Según artículo 23 de la Ley Orgánica del Ministerio Público (Ley N° 7442, de 25 de octubre de 1994, modificada totalmente por Ley de Reorganización Judicial N° 7728 del 15 de diciembre de 1997). Constitución Política de la República de Costa Rica, artículo N° 159, Título XI, Capítulo Único.			

DESCRIPCION DE LA CLASE DE PUESTO:

Perfil vigente Manual Descriptivo de Clases de Puestos.				Perfil presentado para conocimiento del Consejo de Personal. SAP-509-2024	Observaciones.
OFICINAS O DESPACHOS	CLASE DE PUESTO		GRUPO OCUPACIONAL	CLASE ANCHA DE PUESTO: FISCAL GENERAL DE LA REPÚBLICA. CLASE ANGOSTA: FISCAL GENERAL DE LA REPÚBLICA Grupo Ocupacional: Estrato Gerencial.	Se cambia el formato de presentación de cuadro a prosa.
	Ancha	Angosta			
MINISTERIO PÚBLICO	FISCAL GENERAL	FISCAL GENERAL	ESTRATO GERENCIAL		

- ***Línea de tiempo que muestra el desarrollo de la ruta que se ha seguido en el tema de perfiles y actualización de perfiles competenciales, así como fundamentación jurídica o de interés institucional de elaborar esta gestión.***

En relación con la ruta seguida para la actualización de perfiles de puestos bajo el enfoque competencial, es importante señalar que la capacidad operativa del Subproceso de Análisis de Puestos es limitada. Actualmente se cuenta con cinco profesionales para atender las necesidades del Poder Judicial a nivel nacional, así como las demandas de distintos gremios y colegios profesionales, entre otros. Esta situación ha dificultado la definición de un plan de trabajo exclusivo para la actualización de perfiles competenciales.

No obstante, se están realizando esfuerzos para inventariar el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, con el propósito de identificar los perfiles que requieren actualización. Con este insumo se podrá estructurar un plan de trabajo con las siguientes acciones:

- Elaborar un inventario del Manual Descriptivo de Clases de Puestos. (*Según capacidad operativa plaza compartida con Evaluación del Desempeño*).
- Diseñar un procedimiento específico para la actualización de perfiles de puestos que se encuentran sin formato de perfil competencial independiente de los estudios de reasignación.
- Elaborar un instrumento de recolección de información que sirva de insumo para la actualización de los perfiles.

d) Definir una muestra por clase de puesto para la aplicación del instrumento.

Este plan está condicionado por la capacidad operativa del subproceso, las prioridades institucionales definidas por los órganos superiores y las cargas de trabajo existentes.

Sin embargo, es importante señalar que, a pesar de estas limitaciones, la actualización de perfiles no se ha detenido. Se ha avanzado de forma progresiva mediante los estudios de análisis de puestos que se realizan de manera continua. En estos estudios se incluyen actividades como: la clasificación y valoración de puestos, el análisis de los requisitos académicos y la elaboración del perfil, que contempla la definición de la naturaleza del puesto, tareas típicas, factores organizacionales y ambientales, competencias (*genéricas, específicas y técnicas*), así como los requisitos necesarios para su adecuado desempeño.

Finalmente, el Manual Descriptivo de Clases de Puestos cuenta actualmente con 464 perfiles; esto denota la complejidad de la estructura de puestos de la institución; del total 352 han sido elaborados bajo el enfoque competencial, mientras que 109 aún se mantienen en el formato anterior, lo que representa un 24% aproximadamente por actualizar.

Se adjunta el Perfil de Fiscal General de la República.



FISCAL GENERAL DE
LA REPÚBLICA (PERFI

--- 0 ---

Expuesto lo anterior por el Máster Allen Arguello Coto, Jefe a.i. del Subproceso Análisis de Puestos, por unanimidad, se acordó: acoger el informe presentado, aprobar el perfil propuesto para el puesto de Fiscal General de la República y remitirlo al órgano superior para su consideración y aprobación definitiva.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el Oficio N°PJ-DGH-CAP-090-2026 relacionado con nómina de la Maestría Profesional en Victimología, el cual indica:

“En sesión de Consejo Superior No. 033-2025 celebrada el 23 de abril de 2025, artículo XII, se aprobó el otorgamiento de una (1) beca completa para una persona servidora judicial perteneciente al programa presupuestario 950 (Oficina de Atención y Protección a la Víctima), para que participe en el **Máster Profesional en Victimología en delitos violentos y su intervención Multidisciplinar** impartido por la Escuela Internacional de Criminología y Criminalística.

Esta especialización es de auto matrícula, es decir, al momento de realizar el pago, la escuela habilita el acceso a la plataforma y la persona beneficiaria cuenta con 2 años para finalizar el programa.

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

- a) El día 06 de marzo de 2026, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación del **Máster Profesional en Victimología en delitos violentos y su intervención Multidisciplinar**.
- b) El 20 de marzo de 2026, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.
- c) En el proceso de elaboración de nómina, se registró en el sistema de becas de SIGA-GH la inscripción por parte de siete (07) personas servidoras judiciales pertenecientes al programa 950 (OAPVD), las cuales, presentaron el visto bueno por parte de la máxima jerarquía correspondiente.
- d) Se resalta que, si bien el Reglamento de becas **no restringe la participación de las personas que no presenten el visto bueno de la jefatura correspondiente**; se considera una prueba pertinente para verificar que los estudios no afectarán el servicio público que se brinda y que el posgrado en gestión es afín a las labores que se desempeñan.

[Visto Bueno Personas Participantes](#)

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación, la nómina correspondiente con la información de siete **personas servidoras judiciales** interesadas en participar que pertenecen al programa presupuestario correspondiente 950 (OAPVD), que cuentan con el visto bueno de las respectivas jefaturas y cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial actualmente vigente, los cuales indican textualmente:

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

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

[...]

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

A continuación, el detalle:

Nómina														
Máster Profesional en Victimología en delitos violentos y su intervención Multidisciplinar.														
Escuela Internacional de Criminología y Criminalística														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (OAPVD)														
1	RAQUEL SANCHEZ SEQUEIRA	0503630551	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DE DELITOS	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DE DELITOS	23/07/2017	17 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	100	Sobresaliente	NO REGISTRA
2	CARLOS FABIAN SANDOVAL DURÁN	0303370501	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DE DELITOS	17/05/2017	24 AÑOS	III CONGRESO INTERNACIONAL EN CIENCIAS FORENSES E INVESTIGACIÓN CRIMINAL AÑO: 2009 BENEFICIO: PERMISO CON GOCE DE SALARIO SESIÓN DE CONSEJO SUPERIOR Nº 55-09, CELEBRADA EL 21 DE MAYO DE 2009, ART. XXII IV CONGRESO "RETOS Y AVANCES DE LA VICTIMOLOGÍA" CONJUNTAMENTE CON EL XVII CONGRESO NACIONAL DE CRIMINOLOGÍA AÑO: 2016 BENEFICIO: PERMISO CON GOCE DE SALARIO.	950	2025	98.50	EXCELENTE	ACCIÓN: 2022306198 AÑO. 2022 APLICADA

									SESIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR N° 43-16 DEL 03 DE MAYO DE 2016, ART. XI					
3	ROXANA DE LOS ANGELES FONSECA VALVERDE	0304050689	INVESTIGADOR 1	DIRECCIÓN GENERAL DEL OIJ	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	16/12/2014	14 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	98.50	Excelente	NO REGISTRA
4	STEPHANIE ZARATE MATA	0113970014	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	16/12/2023	9 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	98.50	Excelente	NO REGISTRA
5	GALINA ISABEL ROJAS QUIROS	0110850050	COORDINADOR JUDICIAL 2	FISCALIA ADJUNTA I CIRC. JUD. SAN JOSE	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	29/01/2020	24 AÑOS	TERCERA EDICIÓN DEL DIPLOMADO DIGITAL DE LIDERAZGO EN INCLUSIÓN SOCIAL Y ACCESO A DERECHOS (DIPLOMADO DIGITAL) AÑO: 2023 BENEFICIO: AVAL DE PARTICIPACIÓN SESIÓN DE CONSEJO SUPERIOR NO. 24-2023 DEL 23/03/2023, ARTÍCULO XXXIX	950	2025	98.25	Excelente	NO REGISTRA

6	MÓNICA GOMEZ RODRIGUEZ	0207040637	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	17/05/2017	10 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	98.10	Excelente	NO REGISTRA
7	LESTER ALBAN DELGADO CHAVARRIA	0114710059	TÉCNICO JUDICIAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	01/12/2013	14 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	97.90	Excelente	NO REGISTRA

Las personas de la nómina se ordenan por:

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

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

- En relación con el periodo del resultado de la evaluación del desempeño, se aclara que, actualmente todas las personas cuentan con el registro del año 2025, por lo que se detalla el periodo del resultado para cada persona.
- En caso de que existan personas con el mismo resultado de evaluación del desempeño, se ordena de mayor a menor por tiempo servido.

CONSIDERACIONES:

1. La servidora Galina Isabel Rojas Quiros cuenta con su puesto en propiedad en la Fiscalía Adjunta del I Circuito Judicial de San José, sin embargo, desde el 17/04/2023 se encuentra laborando en la Oficina de Atención y Protección a la Víctima de manera continua. Asimismo, se destaca que la servidora se encuentra participando actualmente por la beca para la Maestría Internacional En Dirección Y Gestión De Proyectos + Máster en IA Aplicada a la Gestión de Proyectos.

2. La servidora Roxana De Los Angeles Fonseca Valverde cuenta con su puesto en propiedad como Investigadora 1, sin embargo, desde el 21/02/2022 se encuentra desempeñando sus funciones en la Oficina de Atención y Protección a la Víctima de manera continua.
3. Se resalta que para el año 2025 fue seleccionada una femenina, mientras que en el año 2024 fueron seleccionados un masculino y una femenina para este mismo posgrado.

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

1. Analizar y recomendar a una (01) persona servidora judicial integrante de la nómina con el fin de que se otorgue una beca completa para que participe en el **Máster Profesional en Victimología en delitos violentos y su intervención Multidisciplinar**, impartido por la Escuela Internacional Criminología y Criminalística. Esta maestría se impartirá bajo la modalidad virtual sincrónico, mediante plataforma de aprendizaje, y dará inicio una vez el pago haya sido realizado.
2. Seleccionar una (01) persona suplente en caso de que la persona seleccionada como beneficiaria rechace su participación, o bien, por situación de fuerza mayor no pueda asistir a la maestría.
3. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Unidad de Capacitación del Ministerio Público se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.


Contrato beca
(plantilla).doc


Criterio N
349DJ-CAD-2021.pdf

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

--- 0 ---

Analizado el informe anterior, se acordó:

1. *Recomendar a la siguiente persona servidora judicial para que se le otorgue una beca completa para que participe en el **Máster Profesional en Victimología en Delitos Violentos y su intervención Multidisciplinar**, impartido por la Escuela Internacional Criminología y Criminalística. Esta maestría se impartirá bajo la modalidad virtual sincrónico, mediante plataforma de aprendizaje y dará inicio una vez el pago haya sido realizado:*

Nómina														
Máster Profesional en Victimología en delitos violentos y su intervención Multidisciplinar.														
Escuela Internacional de Criminología y Criminalística														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (OAPVD)														
1	RAQUEL SANCHEZ SEQUEIRA	503630551	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DE DELITOS	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DE DELITOS	23/7/2017	17 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	100	Sobresaliente	NO REGISTRA

2. *Se recomienda a la siguiente persona suplente en caso de que la persona seleccionada como beneficiaria de la beca, rechace la misma o por situaciones de fuerza mayor no pueda participar:*

Nómina														
Máster Profesional en Victimología en delitos violentos y su intervención Multidisciplinaria.														
Escuela Internacional de Criminología y Criminalística														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (OAPVD)														
1	STEPHANIE ZARATE MATA	113970014	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	16/12/2023	9 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	98.50	Excelente	NO REGISTRA

3. *Recomendar a la Unidad de Capacitación del Ministerio Público que para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca se utilice la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.*



Criterio
N349-DJ-CAD-2021.ç



Contrato beca
(plantilla).doc

4. *Recomendar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración, de lo contrario existe el riesgo que esta beca no se pueda ejecutar ni hacer efectiva, por la cantidad de gestiones necesarias que se deben realizar antes de que finalice el plazo de matrícula establecido por el ente organizador para la formalización de la beca.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el Oficio N°PJ-DGH-CAP-095-2026 relacionado con nómina de la Maestría Internacional En Dirección Y Gestión De Proyectos + Máster en IA Aplicada a la Gestión de Proyectos, el cual indica:

“En sesión de Consejo Superior No. 033-2025 celebrada el 23 de abril de 2025, artículo XII, se aprobó el otorgamiento de dos (2) becas completas para dos personas servidoras judiciales pertenecientes al programa presupuestario 950 (Oficina de Atención y Protección a la Víctima), para que participen en la **Maestría Internacional En Dirección Y Gestión De Proyectos + Máster en IA Aplicada a la Gestión de Proyectos** impartido por la Escuela de Liderazgo Business School.

Esta especialización es de auto matrícula, es decir, al momento de realizar el pago, la escuela habilita el acceso a la plataforma y la persona beneficiaria cuenta con 1 año para finalizar el programa.

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

- e) El día 06 de marzo de 2026, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación de la **Maestría Internacional En Dirección Y Gestión De Proyectos + Máster en IA Aplicada a la Gestión de Proyectos**.
- f) El 20 de marzo de 2026, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.
- g) En el proceso de elaboración de nómina, se registró en el sistema de becas de SIGA-GH la inscripción por parte de siete (07) personas servidoras judiciales pertenecientes al programa 950 (OAPVD), las cuales, presentaron el visto bueno por parte de la máxima jerarquía correspondiente.
- h) Se resalta que, si bien el Reglamento de becas **no restringe la participación de las personas que no presenten el visto bueno de la jefatura correspondiente**; se considera una prueba pertinente para verificar que los estudios no afectarán el servicio público que se brinda y que el Diplomado en gestión es afín a las labores que se desempeñan.

[Visto Bueno Personas Participantes](#)

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación, la nómina correspondiente con la información de siete **personas servidoras judiciales** interesadas en participar que pertenecen al programa presupuestario correspondiente 950 (OAPVD), que cuentan con el visto bueno de las respectivas jefaturas y cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial actualmente vigente, los cuales indican textualmente:

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

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

[...]

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

A continuación, el detalle:

Nómina														
Maestría Internacional En Dirección Y Gestión De Proyectos + Máster en IA Aplicada a la Gestión de Proyectos														
Escuela de Liderazgo Business School														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (OAPVD)														
1	KARINA DE JESUS SALAS OBANDO	0117950691	SECRETARIA 1	ADMINISTRACIÓN I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	TÉCNICO ADMINISTRATIVO 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	01/10/2023	6 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	99.70	EXCELENTE	NO REGISTRA
2	HILLARY MARIA SALAS CAMPOS	0402430251	ASISTENTE ADMINISTRATIVO 3	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	ASISTENTE ADMINISTRATIVO 3	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	16/08/2022	6 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	99.50	EXCELENTE	NO REGISTRA
3	CATALINA ARROYO TREJOS	0111070803	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	15/07/2012	15 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	98.50	EXCELENTE	NO REGISTRA
4	GALINA ISABEL ROJAS QUIROS	0110850050	COORDINADOR JUDICIAL 2	FISCALIA ADJUNTA I CIRC. JUD. SAN JOSE	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	29/01/2020	24 AÑOS	TERCERA EDICIÓN DEL DIPLOMADO DIGITAL DE LIDERAZGO EN INCLUSIÓN SOCIAL Y ACCESO A DERECHOS (DIPLOMADO DIGITAL) AÑO: 2023 5BENEFICIO: AVAL DE PARTICIPACIÓN SESIÓN DE CONSEJO SUPERIOR NO. 24-	950	2025	98.25	EXCELENTE	NO REGISTRA

									2023 DEL 23/03/2023, ARTÍCULO XXXIX					
5	HERNAN FRANCISCO HERNANDEZ SANDOVAL	0108160172	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	16/07/2012	15 AÑOS	IV CONGRESO "RETOS Y AVANCES DE LA VICTIMOLOGÍA" CONJUNTAMENTE CON EL XVII CONGRESO NACIONAL DE CRIMINOLOGÍA AÑO: 2016 BENEFICIO: PERMISO CON GOCE DE SALARIO CON SUSTITUCIÓN SESIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR N° 43-16 DEL 03 DE MAYO DE 2016, ART. XI	950	2025	98.20	EXCELENTE	ACCIÓN: 2019309233 AÑO: 2019 APLICADA
6	ADRIAN GERARDO SOLIS RODRIGUEZ	0206200273	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	01/12/2013	14 AÑOS	MÁSTER EN VICTIMOLOGÍA EN DELITOS VIOLENTOS Y SU INTERVENCIÓN MULTIDISCIPLINAR AÑO: 2024 BENEFICIO: BECA COMPLETA SESIÓN DE CONSEJO SUPERIOR NO. 54-2024 DEL 20/06/2024, ART. XXXIII	950	2025	98	EXCELENTE	NO REGISTRA

7	KEVIN HERNANDEZ CARAZO	0116050354	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	UNIDAD SERVICIO DE SALUD PARA EMPLEADOS I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	TÉCNICO ADMINISTRATIVO 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	01/10/2023	8 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	96.20	EXCELENTE	NO REGISTRA
---	------------------------------	------------	----------------------------	---	--------------------------------	---	------------	--------	-------------	-----	------	-------	-----------	-------------

Las personas de la nómina se ordenan por:

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

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

- En relación con el periodo del resultado de la evaluación del desempeño, se aclara que, actualmente todas las personas cuentan con el registro del año 2025, por lo que se detalla el periodo del resultado para cada persona.
- En caso de que existan personas con el mismo resultado de evaluación del desempeño, se ordena de mayor a menor por tiempo servido.

CONSIDERACIONES:

1. La servidora judicial Karina De Jesús Salas Obando cuenta con su puesto en propiedad en la Administración del I Circuito Judicial de San José como secretaria, sin embargo, desde el 23/09/2024 desempeña ascensos de forma discontinua en la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos en el puesto de Técnica Administrativa 2.
2. La servidora Galina Isabel Rojas Quiros cuenta con su puesto en propiedad en la Fiscalía Adjunta del I Circuito Judicial de San José, sin embargo, desde el 17/04/2023 se encuentra laborando en la Oficina de Atención y Protección a la Víctima de manera continua. Asimismo, se destaca que

la servidora se encuentra participando actualmente por la beca para el Máster Profesional en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención Multidisciplinar.

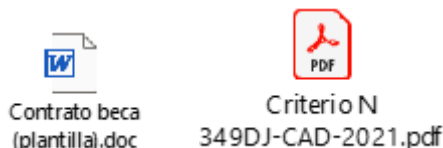
3. El servidor Kevin Hernández Carazo cuenta con su puesto en propiedad en la Unidad del Servicio de Salud para Empleados del I Circuito Judicial de San José como Auxiliar Administrativo, sin embargo, desde el 05/01/2026 se encuentra laborando en la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos de manera continua en el puesto de Técnico Administrativo 2.
4. Los servidores judiciales: Hillary Maria Salas Campos, Karina de Jesús Salas Obando, Kevin Hernández Carazo y Adrián Gerardo Solís Rodríguez se encuentran actualmente participando por la beca para el Máster MBA en Administración y Dirección de Empresas.
5. Se destaca que esta es la primera vez que se divulga dicha actividad formativa por lo que no se cuenta con antecedentes de asignaciones anteriores.

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

1. Analizar y recomendar a dos (02) personas servidoras judiciales integrantes de la nómina con el fin de que se les otorgue una beca completa para que participen en la **Maestría Internacional En Dirección y Gestión De Proyectos + Máster en IA Aplicada a la Gestión de Proyectos**, impartido por la Escuela de Liderazgo Business School. Esta maestría se impartirá bajo la modalidad virtual sincrónico, mediante plataforma de aprendizaje, y dará inicio una vez el pago haya sido realizado.
2. Seleccionar dos (2) personas suplentes en caso de que la persona seleccionada como beneficiaria rechace su participación, o bien, por situación de fuerza mayor no pueda asistir a la maestría.

Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Unidad de Capacitación del Ministerio Público se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.



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

--- 0 ---

Analizado el informe anterior, se acordó:

1. *Recomendar a las siguientes personas servidoras judiciales para que se les otorgue una beca completa para que participen en la Maestría Internacional En Dirección y Gestión De Proyectos + Máster en IA Aplicada a la Gestión de Proyectos, impartida por la Escuela de Liderazgo Business School. Esta maestría se impartirá bajo la modalidad virtual sincrónico, mediante plataforma de aprendizaje, y dará inicio una vez el pago haya sido realizado:*

Nómina														
Maestría Internacional En Dirección Y Gestión De Proyectos + Máster en IA Aplicada a la Gestión de Proyectos														
Escuela de Liderazgo Business School														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (GAPVD)														
1	CATALINA ARROYO TREJOS	111070803	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	15/7/2012	15 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	98.50	EXCELENTE	NO REGISTRA
2	GALINA ISABEL ROJAS QUIROS	110850050	COORDINADOR JUDICIAL 2	FISCALIA ADJUNTA I CIRC. JUD. SAN JOSE	ABOGADO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LA VICTIMA DEL DELITO	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	29/1/2020	24 AÑOS	TERCERA EDICIÓN DEL DIPLOMADO DIGITAL DE LIDERAZGO EN INCLUSIÓN SOCIAL Y ACCESO A DERECHOS (DIPLOMADO DIGITAL) AÑO: 2023 SBENEFICIO: AVIAL DE PARTICIPACIÓN SESIÓN DE CONSEJO SUPERIOR NO. 24 2023 DEL 23/03/2023, ARTICULO XXXIX	950	2025	98.25	EXCELENTE	NO REGISTRA

2. Se recomienda a la siguiente persona suplente en caso de que alguna de las personas seleccionadas como beneficiarias de la beca, rechace la misma o por situaciones de fuerza mayor no pueda participar:

Nómina														
Maestría Internacional En Dirección Y Gestión De Proyectos + Máster en IA Aplicada a la Gestión de Proyectos														
Escuela de Liderazgo Business School														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (OAPVD)														
1	ADRIAN GERARDO SOLIS RODRIGUEZ	206200273	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	1/12/2013	14 AÑOS	MÁSTER EN VICTIMOLOGÍA EN DELITOS VIOLENTOS Y SU INTERVENCIÓN MULTIDISCIPLINAR AÑO: 2024 BENEFICIO: BECA COMPLETA SESIÓN DE CONSEJO SUPERIOR NO. 54-2024 DEL 20/06/2024, ART. XXXIII	950	2025	98	EXCELENTE	NO REGISTRA

3. Recomendar a la Unidad de Capacitación del Ministerio Público que para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca se utilice la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.



Criterio
N349-DJ-CAD-2021.p



Contrato beca
(plantilla).doc

4. Recomendar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración, de lo contrario existe el riesgo que esta beca no se pueda ejecutar ni hacer efectiva, por la cantidad de gestiones necesarias que se deben realizar antes de que finalice el plazo de matrícula establecido por el ente organizador para la formalización de la beca.

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el Oficio N°PJ-DGH-CAP-096-2026 relacionado con nómina del Máster MBA en Administración y Dirección de Empresas, el cual indica:

“En sesión de Consejo Superior No. 033-2025 celebrada el 23 de abril de 2025, artículo XII, se aprobó el otorgamiento de una (1) beca completa para una persona servidora judicial perteneciente al programa presupuestario 950 (Oficina de Atención y Protección a la Víctima), para que participe en el **Máster MBA en Administración y Dirección de Empresas** impartido por la Escuela de Liderazgo Business School.

Esta especialización es de auto matrícula, es decir, al momento de realizar el pago, la escuela habilita el acceso a la plataforma y la persona beneficiaria cuenta con 1 año para finalizar el programa.

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

- i) El día 06 de marzo de 2026, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación del **Máster MBA en Administración y Dirección de Empresas**.
- j) El 20 de marzo de 2026, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.
- k) En el proceso de elaboración de nómina, se registró en el sistema de becas de SIGA-GH la inscripción por parte de cuatro (04) personas servidoras judiciales pertenecientes al programa 950 (OAPVD), las cuales, presentaron el visto bueno por parte de la máxima jerarquía correspondiente.
- l) Se resalta que, si bien el Reglamento de becas **no restringe la participación de las personas que no presenten el visto bueno de la jefatura correspondiente**; se considera una prueba

pertinente para verificar que los estudios no afectarán el servicio público que se brinda y que el Diplomado en gestión es afín a las labores que se desempeñan.

Visto Bueno Personas Participantes

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación, la nómina correspondiente con la información de cuatro **personas servidoras judiciales** interesadas en participar que pertenecen al programa presupuestario correspondiente 950 (OAPVD), que cuentan con el visto bueno de las respectivas jefaturas y cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial actualmente vigente, los cuales indican textualmente:

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

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

[...]

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

A continuación, el detalle:

Nómina														
Máster MBA en Administración y Dirección de Empresas														
Escuela de Liderazgo Business School.														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (OAPVD)														
1	KARINA DE JESUS SALAS OBANDO	0117950691	SECRETARIA 1	ADMINISTRACIÓN I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	TÉCNICO ADMINISTRATIVO 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	01/10/2023	6 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	99.70	EXCELENTE	NO REGISTRA
2	HILLARY MARIA SALAS CAMPOS	0402430251	ASISTENTE ADMINISTRATIVO 3	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	ASISTENTE ADMINISTRATIVO 3	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	16/08/2022	6 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	99.50	EXCELENTE	NO REGISTRA
3	ADRIAN GERARDO SOLIS RODRIGUEZ	0206200273	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	01/12/2013	14 años	MÁSTER EN VICTIMOLOGÍA EN DELITOS VIOLENTOS Y SU INTERVENCIÓN MULTIDISCIPLINAR AÑO: 2024 BENEFICIO: BECA COMPLETA SESIÓN DE CONSEJO SUPERIOR NO. 54-2024 DEL 20/06/2024, ART. XXXIII	950	2025	98	EXCELENTE	NO REGISTRA

4	KEVIN HERNANDEZ CARAZO	0116050354	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	UNIDAD SERVICIO DE SALUD PARA EMPLEADOS I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	TÉCNICO ADMINISTRATIVO 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	01/10/2023	8 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	96.20	EXCELENTE	NO REGISTRA
---	------------------------------	------------	----------------------------	---	--------------------------------	---	------------	--------	-------------	-----	------	-------	-----------	-------------

Las personas de la nómina se ordenan por:

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

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

- En relación con el periodo del resultado de la evaluación del desempeño, se aclara que, actualmente no todas las personas cuentan con el registro del año 2025, por lo que se detalla el periodo del resultado para cada persona.
- En caso de que existan personas con el mismo resultado de evaluación del desempeño, se ordena de mayor a menor por tiempo servido.

CONSIDERACIONES:

1. La servidora judicial Karina De Jesús Salas Obando cuenta con su puesto en propiedad en la Administración del I Circuito Judicial de San José como secretaria, sin embargo, desde el 23/09/2024 desempeña ascensos de forma discontinua en la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos en el puesto de Técnica Administrativa 2.
2. El servidor Kevin Hernández Carazo cuenta con su puesto en propiedad en la Unidad del Servicio de Salud para Empleados del I Circuito Judicial de San José como Auxiliar Administrativo, sin embargo, desde el 05/01/2026 se encuentra laborando en la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos de manera continua en el puesto de Técnico Administrativo 2.

3. Los servidores judiciales: Hillary María Salas Campos, Karina de Jesús Salas Obando, Kevin Hernández Carazo y Adrián Gerardo Solís Rodríguez se encuentran actualmente participando por las becas para la Maestría Internacional en Dirección y Gestión de Proyectos + Máster en IA Aplicada a la Gestión de Proyectos.
4. Se destaca que esta es la primera vez que se divulga esta actividad formativa por lo que no se cuenta con antecedentes de asignaciones anteriores.

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

1. Analizar y recomendar a una (01) persona servidora judicial integrante de la nómina con el fin de que se otorgue una beca completa para que participe en el **Máster MBA en Administración y Dirección de Empresas** impartido por la Escuela de Liderazgo Business School. Esta maestría se impartirá bajo la modalidad virtual sincrónico, mediante plataforma de aprendizaje, y dará inicio una vez el pago haya sido realizado.
2. Seleccionar una (01) persona suplente en caso de que la persona seleccionada como beneficiaria rechace su participación, o bien, por situación de fuerza mayor no pueda asistir a la maestría.
3. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Unidad de Capacitación del Ministerio Público se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.


Contrato beca
(plantilla).doc


Criterio N
349DJ-CAD-2021.pdf

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

--- 0 ---

Analizado el informe anterior, se acordó:

1. *Recomendar a la siguiente persona servidora judicial para que se le otorgue una beca completa para que participe en el **Máster MBA en Administración y Dirección de Empresas** impartido por la Escuela de Liderazgo Business School. Esta maestría se impartirá bajo la modalidad virtual sincrónico, mediante plataforma de aprendizaje, y dará inicio una vez el pago haya sido realizado:*

Nómina														
Máster MBA en Administración y Dirección de Empresas														
Escuela de Liderazgo Business School.														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (OAPVD)														
1	HILLARY MARIA SALAS CAMPOS	402430251	ASISTENTE ADMINISTRATIVO 3	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	ASISTENTE ADMINISTRATIVO 3	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	16/8/2022	6 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	99.50	EXCELENTE	NO REGISTRA

2. *Se recomienda a la siguiente persona suplente en caso de que la persona seleccionada como beneficiaria de la beca, rechace la misma o por situaciones de fuerza mayor no pueda participar:*

Nómina														
Máster MBA en Administración y Dirección de Empresas														
Escuela de Liderazgo Business School.														
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Programa presupuestario	Resultado Evaluación del Desempeño			Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
										Año	Nota	Resultado		
PROGRAMA PRESUPUESTARIO 950 (OAPVD)														
1	KARINA DE JESUS SALAS OBANDO	117950691	SECRETARIA 1	ADMINISTRACIÓN I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	TÉCNICO ADMINISTRATIVO 2	OFICINA DE ATENCIÓN A LA VICTIMA DE DELITOS	1/10/2023	6 AÑOS	NO REGISTRA	950	2025	99.70	EXCELENTE	NO REGISTRA

3. *Recomendar a la Unidad de Capacitación del Ministerio Público que para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca se utilice la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.*



Criterio
N349-DJ-CAD-2021.p



Contrato beca
(plantilla).doc

4. *Recomendar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración, de lo contrario existe el riesgo que esta beca no se pueda ejecutar ni hacer efectiva, por la cantidad de gestiones necesarias que se deben realizar antes de que finalice el plazo de matrícula establecido por el ente organizador para la formalización de la beca.*

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las doce horas y diez minutos.

***Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos
Presidente a.i.***

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