

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 006-2026

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del dos de junio de dos mil veintiséis, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya, quien preside; Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, MBA. Roxana Arrieta Meléndez, MSc. Ana Patricia Montero Morales y el Dr. Guillermo Arce Arias.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-288-2026 relacionado con reconocimiento de grado académico adicional presentado por el señor Erick Sánchez Duarte, el cual indica:

“

N° PJ-DGH-SAS-0288-2026
02 de marzo del 2026
Referencia: 22004-2022



DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA Unidad de Componentes Salariales Informe Integral de Carrera Profesional



Fecha de prestación de la Gestión	Nombre de la persona servidora	N° cédula	Puesto Desempeñado	Requisito Académico y Legal Manual de Puestos Institucional	Formación Académica de la persona servidora	Grado Académico Adicional que solicita reconocer	Fecha de Rige del Pago	Puntaje a Reconocer
27/2/2026	Erick Manuel Sánchez Duarte	112590063	Clase ancha: Profesional 2 Clase angosta: Profesional en Planificación	• Licenciatura en una carrera en el área de la especialidad del puesto. • Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional.	• Bachiller en Ingeniería Industrial en la Universidad Latina 11/05/2007 • Licenciatura en Ingeniería Industrial en la Universidad latina 22/04/2016 • Colegio Federado de Ingenieros y de Arquitectos de Costa Rica 25/02/2010	• Licenciatura en Administración de Negocios en la Universidad de las Ciencias y el Arte de Costa Rica 23/04/2020 • Incorporado al Colegio de Ciencias Económicas 31/03/2023	7/11/2022	5 Puntos

Consideraciones importantes:

1. La solicitud de reconocimiento del grado académico adicional se analiza a la luz de lo que establece la Ley 9635 para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y su reglamento, vigente a partir del 04 de diciembre de 2018.
2. Para la elaboración del presente informe, se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de Reportes, el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), el expediente personal de la servidora en el Sistema FileOn, el Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica, el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, las Actas de Consejo Superior y las Actas del Consejo de Personal.
3. La gestión fue realizada por la persona servidora en fecha 07 de noviembre del 2022; por lo tanto, el rige de este reconocimiento se tiene a partir de esta fecha, por considerarse un reajuste. No obstante, el reajuste salarial únicamente aplica en los periodos desempeñados como Profesional 2 (Profesional en Planificación) hasta el 18 de junio del 2024, en virtud de que a partir del 19 de junio del 2024 inicia con nombramientos en puestos cuyo requisito académico es la Administración, por lo tanto no rige el pago para esos periodos.

Conclusiones:

4. La Carrera Profesional es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio en la administración de la justicia. Este beneficio lo adquieren entre otros factores, por los grados académicos obtenidos por el profesional (bachiller, licenciatura, especialidad, maestría, doctorado y grados adicionales), siempre y cuando estén relacionados con el cargo que desempeñan.
5. Según lo estipulado en el artículo 12 del Reglamento de Carrera Profesional en el Poder Judicial, los grados académicos que presenten los profesionales deben estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo, cabe indicar que el reconocimiento de estos se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.
6. Del análisis realizado a la normativa y considerando la naturaleza del puesto Profesional 2 (Profesional en Planificación), la cual es "ejecutar labores profesionales complejas y variadas relacionadas con las actividades que se desarrollan en la Dirección de Planificación", se logra determinar que, el grado académico de Licenciatura en Administración de Negocios resulta atinente y mantiene una relación estrecha con las funciones que el servidor realiza para este Poder de la República en la Dirección de Planificación.
7. Por otra parte, si bien el objeto primordial del otorgamiento del plus salarial de la Carrera Profesional es motivar e incentivar la superación académica y laboral de los profesionales, no se debe dejar de lado que la Administración Pública se encuentra sujeta al principio de legalidad, particularmente al de legalidad presupuestaria, en el entendido que sólo podrá realizar aquellos actos que le están previamente autorizados por el ordenamiento jurídico y que todo pago o reconocimiento salarial compromete las finanzas públicas, por lo que el otorgamiento o reajuste de este componente no puede ser nunca un acto de autorización indiscriminado y nos obliga a realizar un análisis detallado sobre la situación específica que se plantea para cada caso en particular.

Recomendaciones:

8. Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, se recomienda:
Reconocer **5 puntos** por el grado académico adicional de **Licenciatura en Administración de Negocios** a partir del **07 de noviembre del 2022** y por los periodos en los que se desempeñó como Profesional 2 (Profesional Planificación) hasta el **18 de junio del 2024 inclusive**, fecha de su último nombramiento en esta clase de puesto. En caso de que en el transcurso de los 5 años calendario que establece la Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635 la persona servidora vuelva a ocupar nuevamente dicha clase de puesto, tendrá derecho al puntaje otorgado, pues los conocimientos adquiridos en la disciplina que solicita le van a permitir tener mayor capacidad de análisis al momento de estudiar y comprender los asuntos que sean de su conocimiento al momento de ejecutar sus labores en el Poder Judicial como Profesional 2 (Profesional Planificación).

Licda. Olga Guerrero Córdoba
Subdirectora a.i.
Proceso Administrativo Humano
Realizado por: Daniel Joaquín Valladares, Técnico Administrativo 2

Licda. Maureen Siles Mata
Jefa
Administración Salarial

Licda. María Ester Ferrero Villa
Coordinadora a.i.
Unidad de Componentes Salariales



INF-GAA-CP-0288-2
026 Erick Manuel Sán,,

--- 0 ---

*Conocido lo anterior, **se acordó:** aprobar lo indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-288-2026 y reconocer al señor Erick Sánchez Duarte, 5 puntos por el grado académico adicional de Licenciatura en Administración de Negocios, obtenido en la Universidad de las Ciencias y el Arte de Costa Rica, a partir del 07 de noviembre del 2022 y por los periodos en los que se desempeñó como Profesional 2 (Profesional Planificación) hasta el 18 de junio del 2024 inclusive, fecha de su último nombramiento en esta clase de puesto.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-319-2026 relacionado con reconocimiento de grado académico adicional presentado por el señor Wilson Andrés Gómez Calderón, el cual indica:

“En atención a la solicitud de reconocimiento de grado académico adicional presentada por el funcionario judicial Wilson Andrés Gómez Calderón, se remite el presente informe.

1. Datos de la persona solicitante:

Nombre:	Wilson Andrés Gómez Calderón
N° cédula:	01-1462-0299
Clase ancha:	Perito Judicial 2
Clase angosta:	Perito Auditor
Oficina:	Sección de Delitos Económicos y Financieros
Condición laboral:	Propiedad

2. Requisitos académicos y legales del puesto:

Requisito académico:	Licenciatura en Contaduría Pública Licenciatura en Administración de Negocios o Empresas
Requisito legal:	Incorporación al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional

3. Grado académico solicita reconocer:

Grado académico:	Maestría en Ciencias de Datos para Negocios
Institución:	Universidad Tecnológica, México Universidad Estatal a Distancia, C.R (<i>Reconocimiento y Equiparación</i>)
Fecha del G.A.:	29 de setiembre del 2023
Fecha solicitud:	07 de febrero del 2024
Fecha rige de pago:	07 de febrero del 2024
Puntaje según reglamento:	11 puntos (Maestría adicional)

4. Condición académica y legal de la persona solicitante:

Condición Académica		
Título	Institución	Fecha
Bachiller en Dirección de Empresas	U.C.R	04/05/2012
Licenciatura en Administración de empresas con énfasis en Gerencia General	Univ. De San José	29/04/2016
	Univ. La Salle	26/11/2019

Maestría en Psicopedagogía		
Condición Académica – Grados Adicionales		
Título	Institución	Fecha
Licenciatura en Administración de empresas con énfasis en Banca y Finanzas	Univ. De San José	28/04/2017
Licenciatura en Contaduría Pública	Univ. Santa Lucía	26/07/2023
Condición Legal		
Estatus	Colegio Profesional	Fecha
Incorporación al día	Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de C.R.	26/10/2012

5. Consideraciones importantes:

5.1. El artículo 11 del Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial, establece los puntajes para el reconocimiento de grados académicos adicionales según se detalla a continuación:

- Bachillerato Universitario 10 puntos
- Licenciatura 20 puntos
- Especialidad 30 puntos
- Maestría 40 puntos
- Doctorado 50 puntos
- Licenciatura adicional: 5 puntos
- Especialidad adicional: 8 puntos
- **Maestría adicional: 11 puntos**
- Doctorado adicional: 14 puntos

5.2. Para la elaboración del estudio de reconocimiento del grado académico adicional, se toma en consideración el criterio legal N° DJ-824-2019, aprobado por Corte Plena

mediante sesión n° 11-19 del 18 de marzo de 2019, artículo XIV.

- 5.3.** La Ley N° 9635 para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en el capítulo VII, artículo 53, establece:

Artículo 53- Incentivo por carrera profesional

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

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

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

- 5.4.** Para la confección de este informe fue necesario investigar, revisar y analizar las diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc.

Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de reportes, SIGA Sistema Integrado de Gestión Administrativa, FileOn (expediente personal de la persona servidora), SICE Sistema Integrado de Correspondencia, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes y Actas de Consejo Superior.

6. Condiciones sobre el grado académico a reconocer

- 6.1.** El grado académico otorgado al servidor Wilson Andrés Gómez Calderón, fue emitido en la Ciudad de México el 17 de junio del 2022.
- 6.2.** El Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial, en el artículo 12 establece:

"Artículo 12.-Los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de Carrera Profesional deberán ser:

Relacionados directamente con la disciplina a que pertenece el cargo que ocupa en la Institución.

Extendida por alguna de las universidades oficialmente reconocidas en el país.

Reconocidos y equiparados por una universidad estatal de acuerdo con las disposiciones y procedimientos establecidos por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) u otra instancia competente en la materia, si hubieran sido obtenidos en el país o fuera de él, el centro de educación superior no contemplados en el inciso b) anterior.

La especialidad debe haber sido obtenida después de la Licenciatura. Las especialidades logradas antes de la existencia de CONARE serán reconocidas si se encuentran registradas en el Colegio Profesional respectivo.” (Énfasis agregado)

6.3. El programa de Reconocimiento y Equiparación de Estudios de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil recibió el expediente N°002-2023-UNED con el cual se realizó el estudio correspondiente de reconocimiento y equiparación del **Diploma de Maestría en Ciencias de Datos para Negocios**, al de **Maestría en Administración de Empresas** de la Universidad Estatal a Distancia.

6.4. El resultado final por parte de la Comisión de la Maestría de la Universidad Estatal a Distancia dispuso:

*“...1. Aceptar la autenticidad del grado y título para dar fe de la existencia del documento que lo acredita, por lo tanto, **se reconoce el diploma de: Maestría en Ciencias de Datos para Negocios** emitido por la Universidad Tecnológica Latinoamericana en línea de México al señor Wilson Andrés Gómez Calderón.*

*2. Se le **equipara** el grado académico de Maestría Profesional de acuerdo con lo previsto en el Convenio de grados y títulos de la educación superior universitaria estatal (ratificado por el Consejo Universitario de la UNED en la sesión 1701 del 16 de abril del 2004), **con base en el número de créditos aprobados y el número de períodos académicos durante los cuales debió cursar los estudios.***

*3. **No equiparar** el título de Maestría en Ciencia de Datos para Negocios obtenido por el señor Wilson Andrés Gómez Calderón obtenido en el Universidad Tecnológica Latinoamericana en Línea, México con el título que brinda la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica de Maestría Profesional en Administración de Empresas, **por las diferencias en los contenidos temáticos de las asignaturas cursadas por el interesado y la diferencia en la naturaleza de ambos programas.** El programa cumplido por el señor Gómez Calderón responde al área de acción profesional de **Análítica de datos, orientado a la generación de información para la toma de decisiones en las empresas, área sobre la cual, como tal, la Universidad Estatal a Distancia no cuenta con un título universitario**”.* (Lo resaltado en negro no corresponde al original).

6.5. El 29 de setiembre del 2023, la Universidad Estatal a Distancia acepta la autenticidad de esté para dar fe de la existencia del documento, por lo tanto, lo **reconoce y lo**

equipara al grado de Maestría Profesional - Área de acción profesional: Analítica de Datos.



0114620299-CERTI-E
QUIP-MAEST-CIENC-



0114620299-TIT-MA
EST-ANALI-DAT-REC-

7. Justificación por parte de la jefatura:

7.1. Mediante correo electrónico de fecha 27 de febrero del 2026, el servidor Wilson Gómez Calderón, Perito Auditor, de la Sección de Delitos Económicos y Financieros, justifica la relación que guarda el título de Maestría Profesional Analítica de Datos con las tareas que se ejecutan a lo interno de esa oficina de la siguiente manera:

“La Maestría en Ciencia de Datos para Negocios, de UTEL, es una de la carrera en auge, conocida en el país como Business Analytics, siendo impartida actualmente por universidades privadas como la Universidad Latina o INCAE, situación por la cual, a nivel de Universidades Públicas, el posgrado recibido en el exterior se equiparó a la Maestría en Análisis de Datos.

El contenido académico correspondiente a la maestría recibida desarrolla habilidades y conocimientos para el análisis de datos a gran escala de la mano con la tecnología, el cual es un valioso el aporte para el desempeño de las funciones en la Sección de Delitos Económicos, para el desarrollo de estudios periciales de forma técnica y objetiva.

Se adjunta el programa académico del posgrado recibido para fundamentar el contenido y conocimientos aportados.

Por lo anteriormente expuesto, se agradece se reconozca el título de Maestría en Ciencia de Datos para Negocios por la Universidad Tecnológica Latinoamericana en línea, de Mexico, con la equiparación en el país al posgrado de la maestría extendido por la UNED, a la Maestría en Análisis de Datos, presentado por mi persona para el reconocimiento y pago del incentivo correspondiente en la carrera profesional. ...”



Justificación - Título
de Maestría Análisis



Ma Ciencia de
Datos para Negocio

7.2. Por lo anterior, la jefatura brinda el visto bueno a la justificación presentada por el señor Gómez Calderón, para el reconocimiento del grado académico.

8. Recomendación:

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, se recomienda reconocer **11 puntos** por el grado académico adicional de **Maestría Profesional Analítica de Datos** a la persona servidora judicial **Wilson Andrés Gómez Calderón**, a partir del **07 de febrero del 2024** por 5 años y por única vez según el artículo 53 de la Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635, pues los conocimientos adquiridos en la disciplina que solicita le van a permitir tener mayor capacidad de análisis al momento de estudiar y comprender los asuntos que sean de su conocimiento al momento de ejecutar sus labores en el Poder Judicial.”

--- 0 ---

Conocido lo anterior, se acordó: aprobar lo indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-319-2026 y reconocer al señor Wilson Andrés Gómez Calderón, 11 puntos por el grado académico adicional de Maestría Profesional Analítica de Datos a partir del 07 de febrero del 2024 por 5 años y por única vez según el artículo 53 de la Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-320-2026 relacionado con reconocimiento de grado académico adicional presentado por el señor Wilson Andrés Gómez Calderón, el cual indica:

“En atención a la solicitud de reconocimiento de grado académico adicional presentada por el funcionario judicial Wilson Andrés Gómez Calderón, se remite el presente informe.

1. Datos de la persona solicitante:

Nombre:	Wilson Andrés Gómez Calderón
N° cédula:	01-1462-0299
Clase ancha:	Perito Judicial 2
Clase angosta:	Perito Auditor
Oficina:	Sección de Delitos Económicos y Financieros
Condición laboral:	Propiedad

2. Requisitos académicos y legales del puesto:

Requisito académico:	Licenciatura en Contaduría Pública Licenciatura en Administración de Negocios o Empresas
Requisito legal:	Incorporación al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional

3. Grado académico solicita reconocer:

Grado académico:	Licenciatura en Dirección de Empresas
Institución:	Universidad de Costa Rica
Fecha del G.A.:	16 de febrero del 2024
Fecha solicitud:	19 de febrero del 2024
Fecha rige de pago:	19 de febrero del 2024
Puntaje según reglamento:	05 puntos (Licenciatura adicional)

4. Condición académica y legal de la persona solicitante:

Condición Académica		
Título	Institución	Fecha
Bachiller en Dirección de Empresas	U.C.R	04/05/2012
Licenciatura en Administración de empresas con énfasis en Gerencia General	Univ. De San José	29/04/2016
Maestría en Psicopedagogía	Univ. La Salle	26/11/2019
Condición Académica – Grados Adicionales		
Título	Institución	Fecha
Licenciatura en Administración de empresas con énfasis en Banca y Finanzas	Univ. De San José	28/04/2017
Licenciatura en Contaduría Pública	Univ. Santa Lucía	26/07/2023
Condición Legal		
Estatus	Colegio Profesional	Fecha
Incorporación al día	Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de C.R.	26/10/2012

5. Consideraciones importantes:

5.1. El artículo 11 del Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial, establece los puntajes para el reconocimiento de grados académicos adicionales según se detalla a continuación:

- Bachillerato Universitario 10 puntos
- Licenciatura 20 puntos
- Especialidad 30 puntos
- Maestría 40 puntos
- Doctorado 50 puntos
- **Licenciatura adicional: 5 puntos**
- Especialidad adicional: 8 puntos
- Maestría adicional: 11 puntos
- Doctorado adicional: 14 puntos

5.2. Para la elaboración del estudio de reconocimiento del grado académico adicional, se toma en consideración el criterio legal N° DJ-824-2019, aprobado por Corte Plena mediante sesión n° 11-19 del 18 de marzo de 2019, artículo XIV.

5.3. La Ley N° 9635 para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en el capítulo VII, artículo 53, establece:

Artículo 53- Incentivo por carrera profesional

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

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

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

5.4. Para la confección de este informe fue necesario investigar, revisar y analizar las diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc.

Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de reportes, SIGA Sistema Integrado de Gestión Administrativa, FileOn (expediente personal de la persona servidora), SICE Sistema Integrado de Correspondencia, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes y Actas de Consejo Superior.

6. Justificación por parte de la jefatura:

- 6.1. Mediante correo electrónico de fecha 27 de febrero del 2026, el servidor Wilson Gómez Calderón, Perito Auditor, de la Sección de Delitos Económicos y Financieros, justifica la relación que guarda el título de Licenciatura en Dirección de Empresas con las tareas que se ejecutan a lo interno de esa oficina de la siguiente manera:

“...Dirección de Empresas, es una carrera de la UCR, de la Escuela de Ciencias Económicas. Por lo que está directamente relacionada con el área de las ciencias económicas, en la cual se aborda todas las áreas de una organización, entre estas: contabilidad, finanzas, gerencia; se adjunta plan de estudio de la carrera de Dirección de Empresa, con grado académico de licenciatura.

Adicional, los objetivos de la carrera en dirección de empresas, cubre las siguientes pretensiones:

“Carrera de Dirección de empresas

Propósitos de la Carrera de Dirección de Empresas

- *Contribuir a la gestión estratégica de las distintas áreas de las organizaciones, a través de **la formación de profesionales con dominio de los conocimientos técnicos, habilidades y actitudes.***
- *Promover el desarrollo de profesionales éticos con responsabilidad social y líderes en las organizaciones.*
- *Promover el espíritu emprendedor en las organizaciones y en la dimensión personal.*

Objetivos de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Dirección de Empresas

- *Formar profesionales con **capacidad para crear, gestionar y administrar organizaciones, así como generar valor agregado.***
- *Desarrollar actividades académicas que promuevan la responsabilidad social y una **visión ética de los negocios.***
- *Dotar a los futuros profesionales de **una visión integral de las organizaciones, a partir de un sólido conocimiento de las áreas funcionales de la Administración, promoviendo un alto grado de sentido crítico, analítico y competitivo, necesarios para la adecuada toma de decisiones.***

- **Formar un sólido conocimiento de las herramientas técnicas de la Administración, la planificación estratégica y táctica y el fomento de las habilidades de gestión gerencial.**
- **Desarrollar habilidades en liderazgo, que le permitan identificar oportunidades y proponer soluciones innovadoras, convirtiéndose en un agente de cambio.”**

Adicional, La UCR tiene como marco laboral los graduados en esta carrera, la capacidad para laborar en la administración de empresas como se cita a continuación:

“Está compuesto por cualquier organización, pública o privada, en la cual se requiere un ejecutivo capaz de planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos administrativos, en diferentes áreas funcionales, tales como la gerencia general, recursos humanos, finanzas, mercadotecnia, comercio internacional, producción, etc.”

El perfil laboral el puesto desempeñado Perito Auditor, establece las siguientes calidades requeridas para el puesto:

“• *Bachiller en Educación Media.*

• *Licenciatura en Contaduría Pública.*

• **Licenciatura en Administración de Negocios o Empresas.**

• *Incorporación al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional y estar habilitado/a para el ejercicio de la respectiva profesión.*

• *Haber aprobado el curso básico de investigación criminal.*

• *Carné de portación de armas de fuego debidamente registradas por el Organismo de Investigación Judicial, vigente.*

• *Licencia de conducir B-1 al día.*

• *Requiere un mínimo de dos años de experiencia en las áreas de: Banca y Finanzas, Finanzas, Contaduría, Auditoría.”*

Lo resaltado en negrita no es parte del original.

*Uno de los requisitos del puesto, establece el título académico de licenciatura en **Administración de Negocios o Empresas**, sin embargo, la UCR la decidió llamar **Dirección de Empresas**, cuyo título presentado es equivalente al grado y carrera solicitado para el puesto.*

Por lo anteriormente expuesto, se agradece sea reconocido el título de Licenciatura en Dirección de Empresas, presentado por mi persona para el pago del incentivo correspondiente en la carrera profesional. ...”



Justificación - Título
Licenciatura Direcció



plan_de_estudio_di
reccion_de_empresa

6.2. Gómez Calderón, para el reconocimiento del grado académico.

7. Recomendación:

Por las consideraciones expuestas y salvo mejor criterio, se recomienda reconocer **5 puntos** por el grado académico adicional de Licenciatura en Dirección de Empresas a la persona servidora judicial **Wilson Andrés Gómez Calderón**, a partir del **19 de febrero de 2024**, por un plazo de cinco años y por única vez, conforme a lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N.º 9635. Lo anterior, por cuanto los conocimientos adquiridos en la disciplina indicada le permitirán fortalecer su capacidad de análisis al momento de estudiar, comprender y atender los asuntos sometidos a su conocimiento en el ejercicio de sus funciones dentro del Poder Judicial.”

--- 0 ---

*Conocido lo anterior, **se acordó:** aprobar lo indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-320-2026 y reconocer al señor Wilson Andrés Gómez Calderón, 5 puntos por el grado académico adicional de Licenciatura en Dirección de Empresas, a partir del 19 de febrero de 2024, por un plazo de cinco años y por única vez, conforme a lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N.º 9635.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procedió conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-460-2026 relacionado con recurso de apelación interpuesto por el señor WCV, contra el promedio de elegibilidad para Abogado de Asistencia Social.

Analizado el citado informe, expuesto por la Licda. Aslhey Quesada Valerio, Profesional del Subproceso Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, considera el Consejo de Personal que con el objetivo de resguardar los principios de equidad, igualdad de trato y objetividad respecto de toda la población judicial, las gestiones que atienda este órgano deben encontrarse debidamente motivadas y fundamentadas.

Por lo tanto, se solicita a la Defensa Pública que, respecto de los casos de apelación que se encuentran en trámite dentro de dicho proceso y que se adjuntan al presente documento, emita la debida motivación de la decisión de exclusión adoptada en cada uno de ellos, detallando los fundamentos normativos que sustentan la puntuación no otorgada.

De igual manera, deberá aclararse qué se entiende por “interés institucional” para la Defensa Pública y cuáles son los criterios técnicos, objetivos y verificables que sustentan dicha valoración, a fin de garantizar la transparencia, razonabilidad y uniformidad en la aplicación de dicho concepto.

*Por lo tanto, **se acordó:***

- 1. Acoger parcialmente el oficio N°PJ-DGH-RS-460-2026, y aprobar el reconocimiento del curso “Reforma Procesal Laboral Personal Juzgador” al señor WCV.*

2. Devolver al Subproceso de Reclutamiento y Selección los siguientes oficios y atender una vez se cuente con los criterios solicitados a la Defensa Pública:

- PJ-DGH-RS-460-2026
- PJ-DGH-RS-486-2026
- PJ-DGH-RS-691-2026
- PJ-DGH-RS-713-2026
- PJ-DGH-RS-735-2026

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-727-2026 relacionado con recurso de apelación interpuesto por la señora GGF, contra el promedio dentro del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, el cual indica:

“

I. Antecedentes	El Subproceso de Reclutamiento y Selección comunicó a la persona recurrente el informe de promedio obtenido para los cargos de Abogada de Asistencia Social y Defensora Pública en Familia y Pensiones Alimentarias, conforme al Reglamento del Sistema de Carrera de la Defensa Pública. Inconforme con el resultado, la persona interesada interpuso recurso de revocatoria con apelación en subsidio, señalando inconformidad con los promedios comunicados, específicamente en cuanto a: ✓ El puntaje asignado en el factor de experiencia. ✓ El no reconocimiento de diversos cursos de capacitación. En virtud de ello, se eleva el presente informe para resolución del órgano superior.
II. Justificación	2.1 Sobre el factor de experiencia La persona recurrente alega que el tiempo de experiencia profesional reconocido no corresponde al que efectivamente ha laborado desde el inicio de sus nombramientos (01 de marzo de 2018). No obstante, del análisis técnico se determinó: ✓ Que, el cálculo de la experiencia se realiza con corte a fechas definidas, y no a la fecha de comunicación del promedio.

- ✓ Que, para el caso del cargo de Defensora Pública en Familia, el cálculo efectuado al 23 de agosto de 2023 es correcto.
- ✓ Que, si bien se identificó una inconsistencia en la fecha de corte utilizada para el cargo de Abogada de Asistencia Social (agosto en lugar de setiembre de 2023), dicha situación fue superada por una actualización posterior más favorable, realizada con corte al 28 de febrero de 2026.

Dicha actualización reconoce un total de:

- 4 años, 9 meses y 22 días en categoría A
- 1 año, 0 meses y 12 días en categoría B

En consecuencia:

- ✓ Realizar un nuevo cálculo conforme a la pretensión original implicaría un resultado menos favorable, lo cual contraviene el resguardo del principio de la condición más beneficiosa.

Asimismo, en relación con la falta de detalle de los nombramientos que alega la recurrente, se verificó que la información se encuentra disponible en el sistema institucional GH en Línea, desde el cual la persona servidora puede consultar de forma directa los períodos de nombramiento.

Por lo anterior, es criterio de este órgano técnico que no se configura un vicio que justifique la modificación del puntaje en el rubro experiencia.

2.2 Sobre los cursos de capacitación

La persona recurrente solicitó el reconocimiento de múltiples cursos, señalando que cumplen con los requisitos del Sistema de Carrera.

Del análisis del expediente personal se determinó:

a) Cursos no incorporados al expediente

No consta registro de los siguientes certificados en el expediente personal de la servidora:

- Aplicación del lenguaje inclusivo en el contexto judicial
- Sistema de seguimiento de casos (SSC)
- Argumentación jurídica en procesos laborales
- Acondicionamiento físico recreativo básico
- Todas y todos somos igualmente diferentes
- Servicio Público de Calidad
- Inducción al Poder Judicial
- Género: camino hacia la equidad

	• Conversatorio sobre Ley General de Migración • Formalidades del recurso de apelación (menor cuantía) • Reforma Procesal Familiar (otras materias) • Protección a denunciantes de corrupción • Especialización en regímenes de pensiones • Nivelación en pensiones alimentarias y familia 2024 • Litigio laboral con perspectiva de DDHH Al no constar en el expediente, no es posible su valoración. b) Cursos reconocidos En los informes de promedio para las clases de puesto: Abogada de Asistencia Social y Defensora Pública en materia de Familia y Pensiones Alimentarias, se constata que los cursos: “No al Hostigamiento Sexual” y “Control Interno”, fueron debidamente reconocidos. c) Responsabilidad de la persona funcionaria De conformidad con la Circular N° 133-2022 del Consejo Superior, es responsabilidad de cada persona servidora judicial mantener actualizado su expediente personal. Finalmente se aclara que, mediante oficio PJ-DGH-RS-0549-2025, así como en la resolución del recurso de revocatoria, se le indicó a la gestionante que el reconocimiento de cursos adquiridos o incorporados al expediente personal posterior a las fechas de corte debe gestionarse mediante solicitud de recalificación.
III. Información Relevante	Las notas del Sistema de Carrera en la Defensa Pública se rigen por fechas de corte específicas, vinculadas a cada convocatoria, o a la publicación del citado reglamento, según corresponda. Existe una actualización de experiencia en el promedio, realizada con corte al mes de febrero de 2026, que mejora la situación de la persona recurrente. Hay una serie de cursos que no se consideraron por cuanto no constan en el expediente. La normativa vigente asigna a la persona funcionaria la responsabilidad de la actualización de su expediente. La figura de recalificación constituye el mecanismo formal para revisar atestados incorporados en fechas posteriores.
IV. Elementos Conclusivos	No se tienen elementos técnicos o jurídicos para modificar el cálculo de cursos de capacitación, así como el puntaje otorgado por concepto experiencia en esta etapa, siendo que la actualización posterior realizada en forma oficiosa por la Administración resulta más favorable para la persona recurrente.

V. Recomendaciones	Se recomienda al Consejo de Personal analizar los hechos expuestos por la recurrente y por el Subproceso de Reclutamiento y Selección, y resolver el recurso de apelación como corresponda.
VI. Anexos	Revocatoria con apelación en subsidio  CamScanner 07-07-2025 21.25.pd

”

--- 0 ---

Presentado el informe anterior por la Licda. Aslhey Quesada Valerio, profesional del Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, se concluye que, conforme al análisis técnico efectuado, el promedio comunicado se ajusta al procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

En consecuencia, corresponde a la persona gestionante acogerse al procedimiento de recalificaciones mediante la vía definida por la Dirección de Gestión Humana.

*Por lo tanto, por unanimidad, **se acordó:** rechazar la apelación presentada por la señora GGF y mantener los resultados del proceso indicados en el informe N°PJ-DGH-RS-0727-2026.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-763-2026 relacionado con el recurso de apelación interpuesto por la señora KAA, contra el promedio dentro del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, el cual indica:

“

I. Antecedentes	Por este medio, el Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana remite para conocimiento y resolución en alzada el recurso de apelación interpuesto en subsidio por la señora KAA en contra del promedio comunicado para el cargo Abogada de Asistencia Social. Al respecto se tiene: 1. El Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública fue aprobado por Corte Plena en sesión N° 33-2023, celebrada el 31 de julio de 2023, artículo IV, y comunicado a la población judicial mediante Circular N° 199-2023 de la Secretaría General de la Corte. 2. En aplicación de dicho reglamento, el Subproceso de Reclutamiento y Selección comunicó a la persona recurrente el promedio obtenido para el cargo de Abogada de Asistencia Social. 3. Posteriormente, la persona interesada interpuso recurso de revocatoria con apelación en subsidio, manifestando disconformidad respecto al cálculo del rubro de experiencia y al reconocimiento de determinadas actividades de capacitación. 4. En relación con la experiencia, indicó que al 23 de septiembre de 2023 contaba con un mes adicional de labores como Defensora Pública, situación que, según alegó, incidía en la nota final obtenida. 5. Asimismo, manifestó inconformidad por no reconocerse el curso denominado “Subprograma de Formación Básica para personas Técnicas Judiciales”, impartido por la Escuela Judicial, así como el curso “No al Hostigamiento Sexual”.
II. Desarrollo y Análisis Técnico	• Sobre el cálculo de experiencia Mediante oficio PJ-DGH-RS-0549-2025 se indicó que los cálculos de experiencia fueron realizados con base en la fecha de comunicación del reglamento, correspondiente al 23 de agosto de 2023. De igual forma, se aclaró que únicamente para las personas participantes en las convocatorias CV-009-2023, CV-011-2023, CV-012-2023 y CV-013-2023, los cálculos se efectuaron considerando como fecha de corte el cierre del período de inscripción, correspondiente al 23 de septiembre de 2023. No obstante, consta que, mediante oficio PJ-DGH-RS-0115-2025 la persona recurrente fue desestimada de la convocatoria CV-013-2023, en virtud de haber manifestado expresamente no tener interés en repetir las evaluaciones técnicas. En consecuencia, el promedio comunicado fue correctamente calculado utilizando como fecha de corte el <u>23 de agosto de 2023</u>, por lo que no se identifican inconsistencias ni errores en el rubro de experiencia. Adicionalmente, resulta importante señalar que el 30 de abril de 2026 la Dirección de Gestión Humana comunicó a la gestionante el reajuste correspondiente a experiencia interna, calculado al <u>28 de febrero de 2026</u>, actualización efectuada de oficio para las personas integrantes de registros de elegibles y preseleccionados.

	• Sobre las actividades de capacitación a) Subprograma de Formación Básica para personas Técnicas Judiciales El artículo 14 inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública establece que el reconocimiento de actividades de capacitación en derecho o de interés para la Defensa Pública procederá únicamente cuando dichas actividades sean y de aprovechamiento y participación, además de ser impartido por las entidades consignadas en el citado reglamento. En virtud de los argumentos expuestos por la persona recurrente, el caso fue remitido a la Unidad de Reclutamiento de la Defensa Pública para criterio técnico. Sobre el particular, la máster Gabriela Abarca Morán, Supervisora de la Unidad de Reclutamiento de la Defensa Pública, indicó que el “<u>Subprograma de Formación Básica para personas Técnicas Judiciales</u>” corresponde a un programa orientado al fortalecimiento de competencias generales para personal <u>técnico judicial</u> vinculado a la función jurisdiccional, y no a funciones propias del ámbito auxiliar de justicia desempeñado por la Defensa Pública. Por lo anterior, concluyó que dicho curso no cumple con el requisito de ser una capacitación de interés para la Defensa Pública, conforme lo dispuesto en el artículo 14 inciso f) del reglamento citado, motivo por el cual no procede su reconocimiento. b) Curso “No al Hostigamiento Sexual” En cuanto al curso denominado “No al Hostigamiento Sexual”, se verificó el informe de calificación comunicado a la persona recurrente, constatándose que dicha actividad sí fue reconocida e incorporada en la valoración correspondiente, específicamente se observa el detalle en la página 4 del informe remitido oportunamente.
III. Información Relevante	1. La persona recurrente fue desestimada de la convocatoria CV-013-2023. 2. El cálculo del rubro de experiencia fue efectuado conforme a las reglas y fechas de corte establecidas. Asimismo, a la fecha ya se le aplicó un reajuste por experiencia interna con corte al 28 de febrero de 2026. 3. El curso “Subprograma de Formación Básica para personas Técnicas Judiciales” no cumple con el requisito reglamentario de constituir una capacitación de interés para la Defensa Pública, según criterio técnico emitido por la Unidad competente. 4. El curso “No al Hostigamiento Sexual” sí fue debidamente reconocido en la calificación comunicada. 5. No se identificaron errores materiales, omisiones ni inconsistencias en la aplicación del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública respecto al caso analizado.

IV. Elementos Conclusivos	Con fundamento en el análisis efectuado, este Subproceso concluye que: • El promedio comunicado a la persona recurrente fue calculado conforme a la normativa vigente. • No procede reconocer el curso “Subprograma de Formación Básica para personas Técnicas Judiciales”, al no acreditarse como capacitación de interés para la Defensa Pública conforme al artículo 14 inciso f) del Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública. • El curso “No al Hostigamiento Sexual” sí fue incorporado dentro del cálculo por concepto capacitación. • En razón de lo anterior, mediante oficio PJ-DGH-RS-0762-2026 se rechazó el recurso de revocatoria y se dispuso elevar la apelación en subsidio ante el Consejo de Personal, órgano competente para resolver en alzada.
V. Recomendaciones	Se recomienda al Consejo de Personal analizar los hechos expuestos por la recurrente y por el Subproceso de Reclutamiento y Selección, y resolver el recurso de apelación como corresponda.
VI. Anexos	Revocatoria con apelación en subsidio  recurso.pdf

”

--- 0 ---

Presentado el informe anterior por la Licda. Aslhey Quesada Valerio, profesional del Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, se concluye que, conforme al análisis técnico efectuado, el promedio comunicado se ajusta al procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

En consecuencia, corresponde a la persona gestionante acogerse al procedimiento de recalificaciones mediante la vía definida por la Dirección de Gestión Humana.

*Por lo tanto, por unanimidad, **se acordó:** rechazar la apelación presentada por la señora KAA y mantener los resultados del proceso indicados en el informe N°PJ-DGH-RS-0763-2026.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-793-2026 relacionado con el recurso de apelación interpuesto por la señora AYCG, contra el promedio dentro del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, el cual indica:

“

I. Antecedentes	Mediante oficio N° PJ-DGH-RS-0549-2025, el Subproceso de Reclutamiento y Selección comunicó a la Licenciada AYCG el promedio obtenido para el cargo de Abogada de Asistencia Social, conforme a lo establecido en el Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, aprobado por Corte Plena en sesión N° 33-2023 del 31 de julio de 2023, comunicado mediante Circular N° 199-2023. Asimismo, en dicho oficio se indicó expresamente que todos los cálculos fueron realizados con base en la fecha de corte del 23 de agosto de 2023. Posteriormente, la gestionante interpuso recurso de revocatoria con apelación en subsidio, señalando inconformidad respecto a: • Reconocimiento de experiencia laboral. • Reconocimiento de especialidad académica. • Reconocimiento de actividades de capacitación.
II. Desarrollo y Análisis Técnico	1. Sobre el reconocimiento de experiencia De acuerdo con el informe de calificación inicialmente comunicado, se reconoció: • Categoría A: 2 años, 0 meses y 18 días como Defensora Pública. • Categoría B: 1 año, 11 meses y 18 días como Jueza. Dichos periodos fueron contabilizados con base en la fecha de corte definida y debidamente comunicada (23 de agosto de 2023). Además, se aplicó una actualización de experiencia el 30 de abril de 2026, considerando nombramientos al 28 de febrero de 2026. Al realizar una nueva verificación de los puestos desempeñados, no se identifica omisión en el cálculo, toda vez que se ajusta a los periodos de nombramiento y los parámetros establecidos.

	2. Sobre el reconocimiento de especialidad La persona recurrente indica que no se le reconoció la especialidad en Derecho Notarial y Registral. No obstante, el promedio ya incluye un 3% correspondiente a grado de maestría. Al respecto, el artículo 14 inciso e) del Reglamento establece que: <i>“El reconocimiento del puntaje indicado no es acumulativo, por tanto, se considerará únicamente el del grado más alto.”</i> En consecuencia, no es procedente reconocer adicionalmente la especialidad, ya que el sistema impide la acumulación de este tipo de puntajes. 3. Sobre el reconocimiento de actividades de capacitación Para el reconocimiento de cursos, es requisito indispensable que, exista respaldo documental en el expediente personal (certificados o constancias válidas). Sin embargo, al verificar el expediente de la gestionante, no se localizaron certificados respecto a diversos cursos señalados por la persona interesada, lo que imposibilita su valoración. Adicionalmente, algunos cursos fueron aportados posterior a la fecha de corte (23 de agosto de 2023), por lo que no pudieron ser considerados en el promedio comunicado. Al respecto, se le recordó a la interesada que el procedimiento para una eventual recalificación es: • Incorporar atestados en su expediente personal. • Solicitar recalificación mediante el formulario institucional correspondiente. En cuanto al curso “Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales” (194 horas), la Defensa Pública realizó una revisión adicional y determinó procedente reconocer el citado curso, por lo tanto, el reconocimiento fue ya incorporado en la actualización comunicada el 30 de abril de 2026.
III. Información Relevante	• La fecha de corte (23 de agosto de 2023) es vinculante para todos los cálculos. • El sistema de carrera establece reglas claras sobre la no acumulación de puntos por grados académicos. • La gestionante menciona una serie de cursos que a su criterio debieron ser reconocidos, sin embargo, en el expediente no hay respaldo documental de los mismos. • A la gestionante se le indicaron los mecanismos formales para realizar la actualización del expediente personal y solicitar recalificación. • La revocatoria de la gestionante se acogió parcialmente en cuanto al reconocimiento del curso “Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales”.

IV. Elementos Conclusivos	El Subproceso de Reclutamiento y Selección acogió parcialmente el recurso de revocatoria, únicamente en cuanto al reconocimiento del curso “Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales”, ya aplicado. Se rechazan los demás extremos del recurso, por: • Aplicación correcta de la fecha de corte. • Imposibilidad de acumulación de grados académicos. • Falta de respaldo documental a la fecha de corte. En consecuencia, se eleva el recurso de apelación en subsidio ante el Consejo de Personal, como órgano competente para resolver en alzada.
VI. Anexos	Revocatoria con apelación en subsidio  Recurso de Revocatoria con ape Promedio ajustado  0115130968 Ajustado el 09-03-2026

”

--- 0 ---

Presentado el informe anterior por la Licda. Aslhey Quesada Valerio, profesional del Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Dirección de Gestión Humana, se concluye que, conforme al análisis técnico efectuado, el promedio comunicado se ajusta al procedimiento establecido en el Reglamento del Sistema de Carrera de la Defensa Pública.

En consecuencia, corresponde a la persona gestionante acogerse al procedimiento de recalificaciones mediante la vía definida por la Dirección de Gestión Humana.

*Por lo tanto, por unanimidad, **se acordó:** rechazar la apelación presentada por la señora AYCG y mantener los resultados del proceso indicados en el informe N°PJ-DGH-RS-0793-2026.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

*Se conoce oficio PJ-DGH-UISA-023-2026 del 6 de mayo de 2026 suscrito por el señor Alex Guevara Meza, Coordinador de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA) y el señor Rodolfo Castañeda Vargas, Jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección; en el cual se remite para conocimiento y resolución de este Consejo el Recurso de Apelación presentado por el señor ERV contra la **Resolución RJP-169-2025**, acto motivado en el **Estudio Sociolaboral ESLA-0760-UISA-2025**. Lo anterior, como parte del proceso de selección para optar por el **puesto Técnico Judicial 2 en el Juzgado Penal Especializado contra la Delincuencia Organizada**.*

RESULTANDO

*I.- Mediante Resolución Administrativa **RJP-169-2025**, la Dirección de Gestión Humana notificó al recurrente que, de conformidad con las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial en su artículo 8 le confiere esa dirección, se resolvió, **ACOGER EL RESULTADO DESFAVORABLE EN EL ESTUDIO SOCIOLABORAL N° ESLA-0760-UISA-2025**, practicado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, y que, acuerdo con el origen y los fines del estudio, lo resuelto tiene como consecuencia lo dispuesto en el Art. 12 del Reglamento de la Unidad de Investigación de y Antecedentes (UISA), en lo que interesa: “[...] No inclusión para integrar registros de postulantes [...] del puesto al que aspira [...] por un plazo de dos años.*

II.- Con base al Informe Técnico N° ESLA-0760-UISA-2025, que sirvió como motivación de la resolución de cita, la Dirección de Gestión Humana tuvo por acreditado, en lo que interesa, que en el momento de estudio, se constató la existencia de cuatro registros de procesos judiciales de cobro en su contra, dos de los cuales derivaron en embargos salariales y en la apertura de procedimientos disciplinarios, uno concluido mediante el Programa de Justicia Restaurativa para el Bienestar Integral del Personal Judicial y otro con imposición de amonestación escrita. Tales antecedentes evidencian una situación persistente de endeudamiento y dificultades en la administración de obligaciones financieras, pese a las intervenciones y oportunidades institucionales y compromisos previamente asumidos por el servidor. En atención a la naturaleza del cargo al que aspira dentro de la Jurisdicción Especializada contra la Delincuencia Organizada, la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes estimó que dichas circunstancias

constituyen factores objetivos de riesgo que inciden negativamente en la valoración de idoneidad requerida para el puesto, criterio sustentado en las disposiciones de la Ley General de Control Interno, las Normas de Control Interno para el Sector Público y las causales de resultado desfavorable previstas en el artículo 11, incisos c) y f), del Reglamento de Estudios Sociolaborales y de Antecedentes.

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

CONSIDERANDO

I.- MOTIVOS DEL RECURSO: *Mediante escrito presentado el señor ERV argumenta, grosso modo, lo siguiente: que actualmente ocupa de manera interina el puesto de Técnico Judicial 2 en el Juzgado Penal Especializado contra la Delincuencia Organizada y que con el fin de mantenerse en dicho nombramiento, de acuerdo a lo establecido, se sometió a la evaluación de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), la cual emitió un informe DESFAVORABLE que da sustento a una Resolución Administrativa por parte de la Dirección de Gestión Humana que le impide ocupar puestos en esa jurisdicción por un plazo de dos años, lo que —según sostiene— afecta negativamente sus derechos laborales, en particular la posibilidad de optar por otros cargos o ascensos dentro de la institución. Sostiene que el Informe de la UISA se fundamenta únicamente en la existencia de procesos de cobro judicial en su contra, derivados de su situación de endeudamiento, omitiendo considerar sus esfuerzos por mejorar su situación financiera, incluyendo su participación y cumplimiento en el Programa de Justicia Restaurativa, lo que incluso llevó al archivo de un proceso disciplinario. Asimismo, cuestiona que la UISA haya considerado como un antecedente relevante la negativa para acceder nuevamente a dicho programa de Justicia Restaurativa en otros procesos, considerando que esto evidencia una valoración incompleta e injusta de su conducta financiera. Defiende que su comportamiento no es descontrolado y que ha demostrado disposición para corregir su situación. Destaca que su endeudamiento no es un caso aislado, sino una problemática generalizada entre funcionarios públicos, influenciada por políticas económicas estatales. Reconoce su responsabilidad personal, pero subraya que estas condiciones dificultan el cumplimiento de obligaciones financieras. Además, indica que el informe no tomó en cuenta su trayectoria laboral desde el año 2004, durante la cual no ha tenido sanciones*

disciplinarias ni cuestionamientos éticos en el ejercicio de sus funciones. Considera que la decisión impugnada se basa en aspectos personales y no en su desempeño profesional, lo cual resulta contradictorio, ya que se le limita el acceso a mejores ingresos que le permitirían cumplir con sus deudas. Arguye que la valoración de la UISA carece de adecuada motivación debido a una interpretación errónea del artículo 11 de las Normas de Control Interno, ya que no existen antecedentes de gravedad ni sanciones por faltas graves en su contra. Además, se sostiene que la idoneidad ética y moral debe evaluarse objetivamente con base en el desempeño laboral, destacando que cumplió con el programa de justicia restaurativa y no presenta señalamientos que afecten su conducta funcional. PETICIONA que se revoque la resolución impugnada, se admita su recurso y se le permita continuar en el proceso de evaluación para el puesto que desempeña, destacando su compromiso ético y profesional con la institución.

II.- CRITERIO DE LA UNIDAD, INFORME PARA MEJOR RESOLVER: *A solicitud de este Consejo, en fecha 23 de abril de 2026, la UISA rinde Informe Técnico para Mejor Resolver, en los siguientes términos:*

“(…)

1. **Sobre el supuesto perjuicio a derechos laborales y de ascenso:** El apelante alega que el resultado del Estudio de la UISA y la Resolución impugnada le impide optar por ascensos o nuevos puestos. No obstante, se aclara que la restricción de nombramiento derivada de su estudio sociolaboral aplica exclusivamente para la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada (JEDO). Al respecto, el informe técnico es enfático en que el recurrente mantiene su plaza en propiedad y conserva el derecho de participar en concursos para cualquier otra oficina del Poder Judicial que no pertenezca a dicha jurisdicción crítica. Tal condición, además, fue informada de manera explícita en el correo enviado el 28 de noviembre a las 14:27 horas, por parte de la Unidad Administrativa que comunicó los resultados generales de todo el proceso de selección y donde se le advirtió que luego sería notificado por parte de la UISA; en dicha comunicación electrónica al señor ERV se le informó desde el proceso de Reclutamiento y Selección que puede seguir optando por movimientos en otras áreas de la institución que no posean el grado de criticidad y especialización de la lucha contra el crimen organizado.

2. **Sobre la valoración exclusiva de su situación financiera y la no consideración de sus esfuerzos de mejora:** Argumenta el recurrente que la UISA solo valoró los procesos de cobro en su contra y el nivel de endeudamiento que esto refleja, y omitió sus esfuerzos en el Programa de Justicia Restaurativa. Al respecto de este argumento, en primera instancia es importante destacar que la Estrategia Metodológica de la UISA expuesta en el mismo Informe Técnico demuestra un análisis integral que incluyó consultas a la Plataforma de Información Policial (PIP), Registro Nacional, fuentes

colaterales y entrevistas. Si bien su entorno familiar y el desempeño laboral no presentó hallazgos que le afectasen, el estado de su salud financiera -reflejada en los procesos de cobro judicial que ha enfrentado los últimos años-, es el factor determinante. Tómese en cuenta además que, tal y como se indicó en el Informe de UISA, el propio apelante admitió en entrevista que su situación es "bastante compleja", reconociendo un "efecto de bola de nieve" en sus deudas. Dicha admisión neutraliza cualquier alegato de subjetividad; la Administración simplemente ratifica técnicamente lo que el administrado reconoce fácticamente. Aunado a lo anterior, esta unidad técnica no comparte tal alegato ya que si bien el señor ERV cumplió con un plan reparador previo (Voto N° 3443-2024 del Tribunal de la Inspección Judicial), tal y como se reconoció en el Informe, el factor determinante en la valoración de este elemento fue la reincidencia, ya que se acreditó que posteriormente se generaron nuevos procesos de cobro judicial que derivaron en la apertura de un nuevo procedimiento disciplinario en el cual se le negó el acceso al programa institucional por cuanto no cumplía con algunos requisitos establecidos en la normativa aplicable y por lo cual, dicho procedimiento culminó en una sanción de amonestación escrita (Voto N° 3672-2025 del Tribunal de la Inspección Judicial).

3. Sobre el endeudamiento como problemática generalizada en el funcionariado judicial y su determinación por factores externos: El recurrente alega que su conducta no es descontrolada y que su endeudamiento es un problema común. Sin embargo, esta unidad parte del postulado de que la idoneidad se valora según el puesto al que se aspira y en ese sentido, en el contexto de la delincuencia organizada, un funcionario con un compromiso financiero con la sistematicidad que aparenta tener el apelante se encuentra en una situación de vulnerabilidad considerable que podría ser aprovechada por grupos criminales para ejercer presiones o incentivos ilícitos. Adicionalmente, con respecto a la Imagen Institucional, no se pierde de vista que la estabilidad financiera del personal en áreas que manejan información sensible es esencial para la seguridad institucional y la confianza pública.

4. Sobre la falta de motivación por errónea interpretación del artículo 11 de las Normas de Control Interno y la necesaria objetividad en la valoración de la idoneidad ética y moral: el apelante refiere la errónea interpretación del "artículo 11 de Las Normas de Control Interno para el Sector Público, que establece, como sustento, para un criterio desfavorable..." Es importante tener presente que de acuerdo con el Estudio Sociolaboral y de Antecedentes que sustenta la resolución apelada, el instrumento que refiere el recurrente se menciona en referencia al "ambiente de control específicamente la idoneidad del personal,"

"El personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas. Con ese propósito, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales."

Lo que recita la manera específica la obligación que tiene las instituciones al momento de contratar al personal lo que recae en este caso en la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, donde por medio de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, valoró la delicadeza de la materia que se tramita en el puesto para el cual se le valoró al aspirante, concluyendo que no sería posible acreditar su idoneidad para ser nombrado en dicha jurisdicción en este momento.

Sumado a lo anterior, se tuvo en cuenta además el artículo 14 inciso b y c de la Ley de Control Interno en cuanto a la valoración del riesgo,

“(…)

(b) Analizar el efecto posible de los riesgos identificados, su importancia y la probabilidad de que ocurran, y decidir las acciones que se tomarán para administrarlos.

c) Adoptar las medidas necesarias para el funcionamiento adecuado del sistema de valoración del riesgo y para ubicarse por lo menos en un nivel de riesgo organizacional aceptable.

“(…)”

Por lo que, cumpliendo con lo estipulado por la normativa, se considera que en la valoración realizada, se realizó de manera adecuada la interpretación de los fundamentos legales que rigen la función de la UISA, lo que no permite la acreditación del aspirante para realizar nombramientos en la JEDO, cumpliendo con los criterios para emitir un resultado desfavorable del reglamento de esta unidad, los cuales se citan en el artículo 11,

“La persona sujeta de investigación resultará desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes si se demuestra cualquiera de las siguientes situaciones:

“(…)”

“(…)”

c) Que registra antecedentes de tipo judicial, policial, administrativo o disciplinario, inhabilitaciones, incorrecciones o faltas en el ejercicio del cargo o en su vida privada, cuya gravedad contravenga la normativa y políticas institucionales.

“(…)”

“(…)”

f) Si por cualquier otro medio se demuestra que no cumple con la idoneidad ética, moral y una conducta íntegra e intachable (…).”

Así las cosas, esta unidad considera que teniendo presente la delicadeza de la materia que se tramita en la Jurisdicción Especializada de Delincuencia Organizada, así como los registros judiciales en los cuales figura el señor ERV habiendo abarcado los criterios presentados por el apelante, permite concluir que se continúe manteniendo el criterio de DESFAVORABLE en la valoración que respalda la resolución administrativa RJP-169-2025”.

III. SOBRE EL FONDO: *Vistos los argumentos del señor ERV y expuesto el informe para mejor resolver rendido por parte del UISA a solicitud de este Consejo, este órgano decisor, por unanimidad considera que, visto el escenario, **no cabe duda que se debe mantener lo actuado por la Dirección de Gestión Humana.** Este órgano es consciente de que la valoración efectuada por la UISA no se sustenta únicamente en la existencia de antecedentes penales, vínculos con estructuras criminales o faltas éticas graves por parte del oferente, sino también en un análisis preventivo de riesgos institucionales realizado en función de las especiales características del puesto al que aspira el recurrente en este caso. Es claro que el objeto de la valoración no consiste únicamente en determinar si la persona posee condiciones mínimas de idoneidad para laborar en el Poder Judicial, sino si reúne los estándares reforzados de confiabilidad, estabilidad y ausencia de vulnerabilidades exigidos para desempeñarse en la Jurisdicción Especializada contra la Delincuencia Organizada. En este sentido, si bien el señor ERV registra una extensa trayectoria institucional y no presenta antecedentes familiares, sociales o relacionales que generen preocupación desde la perspectiva del crimen organizado, la investigación acreditó la existencia de una situación financiera persistentemente comprometida, reflejada en cuatro registros de procesos judiciales de cobro tramitado en su contra, dos de ellos con embargo salarial efectivo, así como en la apertura de procedimientos disciplinarios derivados de tales circunstancias. Particular relevancia adquiere el hecho de que la situación detectada no corresponde a un evento aislado o excepcional, sino a una condición reiterada en el tiempo. En efecto, pese a haber sido objeto de un procedimiento disciplinario anterior y de haber recibido acompañamiento institucional mediante el Programa de Justicia Restaurativa para el Bienestar Integral del Personal Judicial, continuaron presentándose nuevos procesos cobratorios y nuevas consecuencias disciplinarias asociadas a la misma problemática. Ello permite concluir que no se está ante una dificultad económica circunstancial ya superada, sino frente a una situación de endeudamiento persistente que no ha logrado ser corregida de manera efectiva. Asimismo, la relevancia de estos hallazgos no deriva exclusivamente de la existencia de las deudas, sino de la incapacidad demostrada para restablecer una situación financiera compatible con los estándares de estabilidad y control esperados en una jurisdicción particularmente expuesta a riesgos externos. La valoración realizada por la UISA no parte de una presunción de deshonestidad, sino del reconocimiento de que determinadas condiciones personales pueden generar mayores niveles de vulnerabilidad frente a presiones indebidas, ofrecimientos ilícitos o intentos de captación por parte de organizaciones criminales. Precisamente por esa razón, la normativa institucional y los principios de control interno facultan a la Administración para valorar no solamente conductas reprochables ya materializadas, sino también factores objetivos de riesgo que puedan comprometer la seguridad institucional, la independencia funcional o la confianza pública depositada en quienes laboran en áreas especialmente sensibles. Debe destacarse además que el análisis efectuado no se fundamentó en meras sospechas*

o apreciaciones subjetivas, sino en hechos objetivamente verificables: la existencia de varios procesos cobratorios, embargos salariales vigentes, procedimientos disciplinarios relacionados con la misma problemática y la persistencia de la situación aun después de las medidas correctivas previamente implementadas. Por otra parte, el hecho de que la persona valorada mantenga una trayectoria laboral positiva no elimina automáticamente la relevancia de los factores de riesgo identificados. La experiencia, el buen desempeño y la ausencia de faltas graves constituyen elementos favorables que fueron considerados durante el estudio de manera adecuada; sin embargo, estos no tienen la capacidad de neutralizar por sí solos una condición de vulnerabilidad que resulta particularmente sensible para una jurisdicción especializada en delincuencia organizada, donde los estándares de valoración deben ser necesariamente más rigurosos que los exigidos para otros puestos judiciales. En consecuencia, la decisión desfavorable no implica un juicio de desvalor sobre la integridad personal del oferente ni una descalificación general para el servicio judicial, sino una determinación institucional adoptada a partir de la valoración integral de riesgos exigida para un puesto específico cuyas características demandan condiciones reforzadas de confiabilidad, estabilidad y resistencia frente a eventuales factores de presión externa.

POR TANTO

*Analizado lo precedente; con fundamento en el ordinal 192 de la Constitución Política, y 18, inciso b, del Estatuto de Servicio Judicial; en observancia de lo previsto en el artículo 12, inciso e) de las Ley de Control Interno, y de conformidad con los acuerdos de Corte Plena N° 55-14, Art. XVIII y N° 30-17, Art. III, así como en atención al Principio de Protección de la Credibilidad y la Confianza en la Función Judicial, previsto la “Regulación para la prevención, identificación y gestión adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial”, en aplicación del numeral 11, incisos c y f) del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral de Antecedentes por unanimidad **se acordó:** acoger en todos sus extremos el Informe para Mejor Resolver conocido en esta sesión y **RECHAZAR el recurso de apelación interpuesto por el señor ERV contra la Resolución Administrativa RJP-169-2025y el Informe Técnico N° ESLA-0760-UISA-2025, actos administrativos y preparatorios, respectivamente, que estos que se confirman en su totalidad.***

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-AP-252-2026 relacionado con recurso de apelación contra resolución RDGH-AP-0188-2025 interpuesto por la señora YCU sobre estudio de prestaciones legales.

*Expuesto el informe citado por el Lic. Carlos Lizano Alfaro, Jefe a.i. del Subproceso Administración de Personal, **se acordó:***

- 1. Devolver el informe N° PJ-DGH-AP-252-2026 y poner en conocimiento de este órgano administrativo en una próxima sesión para la toma del acuerdo definitivo, una vez se cuente con lo que se solicita en el ítems 2.*
- 2. Solicitar al Subproceso Administración de Personal, se detalle el procedimiento previamente ejecutado y posteriormente aprobado, para la comunicación y el pago del cálculo correspondiente al acto administrativo de liquidación, gestionado por la persona interesada, con base en el estudio presentado.*

Explicar cualquier error, inconsistencia u omisión que pudiera haberse generado durante el proceso de cálculo, aprobación, comunicación o pago de dicha liquidación, indicando las medidas correctivas adoptadas o por adoptar para su debida modificación.

Se declara en firme.

ARTÍCULO X

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH- SAP-139-2026 relacionado con el perfil competencial de la clase de puesto Proveedor Judicial, el cual indica:

“En atención a lo dispuesto por la Corte Plena en la sesión número 33-2024, artículo VIII, en la cual se acogió la propuesta presentada por la Dirección de Gestión Humana relacionada con la clase de puesto Proveedor Judicial, se remite para conocimiento y aprobación de ese órgano superior el perfil competencial correspondiente, para su incorporación al Manual Descriptivo de Clases de Puestos.

Es importante señalar que el documento técnico fue previamente socializado con la Dirección Ejecutiva mediante oficio PJ-DGH-SAP-508-2025, instancia que remitió sus observaciones mediante oficio número 3269-DE-2025. Dichas observaciones fueron analizadas y valoradas, incorporándose en lo pertinente conforme a criterios técnicos de clasificación y valoración de puestos.

En ese sentido, y considerando que el documento refleja las disposiciones adoptadas por Corte Plena, así como los insumos institucionales recabados en su proceso de elaboración, se somete a consideración de ese órgano superior el perfil competencial indicado, a efecto de que se sirva aprobar su incorporación al Manual Descriptivo de Clases de Puestos.

Anexo



PROVEEDOR
JUDICIAL PERFIL COM,,

--- 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 “Proveedor Judicial” y remitirlo al órgano superior para su consideración y aprobación definitiva.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer el oficio 736-ADM/UPI-2026 relacionado con recurso de apelación contra el resultado de la evaluación psicolaboral aplicada en el proceso selectivo RP-0002-2025 presentado por el señor GSRH, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, **se eleva el recurso de apelación interpuesto por el oferente RHGS**, cédula de identidad número XXXXXXXXXX, en atención al resultado de “No Aprobado” obtenido en la etapa de entrevista psicolaboral correspondientes al proceso selectivo RP-0002-2025, para los puestos de Investigador 1, Custodio y Agente 1 del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

I. Antecedentes

El señor **RHGS**, participó en el proceso selectivo RP-0002-2025 para puestos de riesgo del Organismo de Investigación Judicial (OIJ). En la etapa de Entrevista Psicolaboral realizada el 20 de abril del 2026 obtuvo el resultado de “**No Aprobado**”, notificado el 21 de abril de 2026 por medio de los canales oficiales establecidos.

En fecha 21 de abril de 2026, el oferente presentó recurso de revocatoria con apelación en subsidio, indicando que, debido a una situación familiar imprevista de carácter urgente, su capacidad de concentración se vio afectada durante la evaluación, por lo que solicita se valore la posibilidad de repetir la prueba.

Mediante oficio N.º **731-ADM/UPI-2026**, esta Unidad dio respuesta al recurso de revocatoria, rechazándolo en todos sus extremos y procediendo a elevar la apelación ante ese Consejo, así mismo, se le remitió informe de resultados de la etapa psicolaboral según oficio **730-ADM/UPI-2026**.

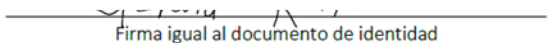
II. Revisión técnica del caso

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

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

III PARTE. Condición actual de la persona oferente

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

Este consentimiento informado es firmado por la persona oferente antes de iniciar con esta etapa del proceso de selección.
Leído lo anterior: Acepto lo indicado y firmo en la ciudad de: <u>San José</u>
A las <u>10</u> horas, del día <u>20</u> del mes de <u>Abril</u> del año 2026
 Firma igual al documento de identidad

- En el caso revisado, **no se encontraron vicios en el procedimiento aplicado ni evidencia de parcialidad, omisión técnica o error metodológico**. La entrevista se desarrolló conforme a los protocolos institucionales establecidos, bajo condiciones controladas y en apego a los principios de objetividad, imparcialidad y legalidad.
- El resultado obtenido responde a una **integración técnica de múltiples instrumentos**, tal como se evidencia en el informe psicolaboral, donde se valoran distintos factores como personalidad, inteligencia, competencias y comportamiento, descartando que el resultado dependa de un único elemento aislado.

III. Consideraciones finales

- El resultado otorgado refleja el nivel de ajuste del oferente con el perfil competencial requerido para el puesto. La evaluación fue ejecutada por un profesional en psicología debidamente acreditado, con aplicación estandarizada de instrumentos técnicos y en condiciones adecuadas.
- No se evidencian elementos técnicos que justifiquen la anulación del resultado ni la repetición de la entrevista y prueba psicolaboral. El sistema de selección del Poder Judicial no contempla segundas evaluaciones o valoraciones paralelas en esta etapa, ya que ello vulneraría principios de igualdad, legalidad y seguridad jurídica.
- No se identificaron elementos que indiquen errores o irregularidades en el procedimiento aplicado. El resultado es técnicamente válido y responde al cumplimiento de los lineamientos establecidos por la institución para procesos de selección en el ámbito judicial.
- Además, en resguardo del derecho a la información, el día 24 de abril del 2026, se remitió informe técnico individual a la persona oferente (oficio 730-ADM/UPI-2026), dicho informe **contiene los criterios**

técnicos que fundamentan el resultado obtenido. No obstante, este informe no constituye un acto administrativo final impugnabile, sino un insumo técnico que orienta la toma de decisiones en el proceso.

5. Así mismo, se procedió a remitir respuesta formal a su solicitud de revocatoria, mediante oficio N.º 731-ADM/UPI-2026, con fecha 24 de abril de 2026. En dicho documento se detallaron los fundamentos técnicos, éticos y normativos del resultado obtenido, así como las razones por las cuales no procede su solicitud de nueva evaluación, conforme a la normativa vigente y al marco ético que regula el ejercicio profesional en psicología.

III. Recomendación

Por lo anterior, esta Unidad Técnica:

1. Recomienda rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación interpuesto por el señor RHGS, dentro del proceso selectivo RP-0002-2025.
2. Ratificar la validez y legalidad del Informe Psicolaboral elaborado y remitido por la Unidad de Potencial Interno, emitido por la profesional competente, conforme a criterios técnicos, éticos y normativos, y en apego al perfil requerido para el puesto convocado. Dicho informe constituye un insumo técnico especializado para la toma de decisiones administrativas, pero no reviste la naturaleza jurídica de un acto administrativo definitivo, según lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.
3. **Declarar improcedente la solicitud de repetir la evaluación**, al no haberse demostrado afectaciones sustanciales, vicios procedimentales ni situaciones formales que alteraran la validez del procedimiento. Se hace constar que, conforme al punto 3.1 y 3.3 del Consentimiento Informado firmado por el oferente, este declaró encontrarse en condiciones óptimas para realizar la entrevista y no reportó ninguna afectación física, emocional o contextual al profesional a cargo, como correspondía hacerlo en ese momento ni durante el procedimiento. Esto refuerza la validez del procedimiento aplicado y la improcedencia de repetir la evaluación.”

--- 0 ---

*Analizado el informe anterior presentado por la Msc. Karol Murillo Garvey, Coordinadora del Área de Psicología, Sección de Potencial Interno de la Administración del OIJ, consideraron las personas integrantes del Consejo de Personal, no tener observaciones al informe expuesto, por tanto por unanimidad, **se acordó:** aprobar el informe técnico 736-ADM/UPI-2026 y rechazar en todos sus extremos el recurso de apelación presentado por el señor GSRH, al resultado de “No Aprobado” obtenido en la etapa de entrevista psicolaboral correspondientes al proceso selectivo RP-0002-2025,*

para los puestos de Investigador 1, Custodio y Agente 1 del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

Se declara en firme.

ARTÍCULO XII

La Mag. Julia Varela Araya y la MSc. Ana Patricia Montero Morales se inhiben de conocer el siguiente estudio y se retiran de la sesión.

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SGD-033-2026 relacionado con recurso de revocatoria y apelación contra el resultado evaluación del desempeño 2025 presentado por el señor OVG, el cual indica:

“La MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa del Subproceso Gestión del Desempeño procede a exponer el informe N°PJ-DGH-SGD-033-2026 relacionado con recurso de revocatoria y apelación contra el resultado de evaluación del desempeño 2025 presentado por el señor OVG, Profesional en Derecho 3B en la Sala Segunda contra la evaluación efectuada por el Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez, el cual indica:

En atención al correo electrónico de fecha 16 de abril del 2026, mediante el cual se solicita informe sobre la apelación presentada por el señor OVG, al respecto se remite un resumen de los hechos:

Persona Evaluadora: Magistrado Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Persona Evaluada: Olman Venegas Guerrero, Profesional en Derecho

- 10 marzo de 2026 – Notificación según SIGA GH a las 15 hrs, Resultado cierre 2025, Insuficiente, 47.60
- 16 marzo 2026-El servidor Venegas Guerrero, remite correo a la persona evaluadora, indicando que presenta Recurso de Revocatoria y Apelación contra el resultado final de evaluación 2025
- Dentro de los elementos que se impugnan se indica en dicho recurso, se refieren elementos de salud, que no han permitido el cumplimiento de las métricas que se establecieron para el puesto, conforme las disposiciones de la Dirección de Planificación.
- 09 de abril 2026,-El Magistrado Sánchez Rodríguez, mediante resolución 01-2026 declara sin lugar el recurso de revocatoria interpuesto. Se eleva a conocimiento del Consejo de Personal del Poder Judicial el recurso de apelación formulador el servidor Olman Venegas Guerrero
- 16 de abril 2026-La señora Ana Isabel Vargas Badilla, secretaria ejecutiva, remite documentación y resolución de la impugnación para conocimiento del Consejo de Personal

Trabajamos para gestionar SU TALENTO Y BIENESTAR

Debe indicarse que el informe corresponde a una revisión de las disposiciones contenidas en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, por cuanto éste Subproceso no tiene competencia para conocer los elementos de fondo que refiere la persona evaluada sobre el cumplimiento del factor de rendimiento, en particular a los elementos de salud que lamentablemente presentó durante el período 2025.

El señor OVG, portador de la cédula de identidad número 0xxxxxx, se desempeña como profesional en derecho 3B en la Sala Segunda, donde su superior inmediato es el magistrado Luis Porfirio Sánchez Rodríguez, considerando la conformación de las Salas de la Corte Plena, el magistrado Sánchez Rodríguez no tiene un superior jerárquico, asimismo, en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial en su artículo 19 Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño, respecto a las personas que son evaluadas por una jefatura que no tiene un superior indica lo siguiente:

“...Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles...”

Debido a lo indicado en el artículo citado del reglamento, este Subproceso estima que el recurso podría ser rechazado por el Consejo de Personal, por improcedente, por cuanto el único recurso válido para el caso en cuestión, correspondería al de reposición o reconsideración y no de revocatoria y apelación, o bien, se podría valorar la necesidad de solicitar un criterio jurídico, considerando que en años anteriores, por gestión de este Consejo de Personal, se solicitó criterio para el caso de los técnicos judiciales, sesión artículo VIII de la sesión del Consejo de Personal N° 03-2021 celebrada el 02 de marzo de 2021, que en lo que interesa acordó:

“... Remitir consulta a la Dirección Jurídica, para que se asigne la competencia respectiva para el personal de apoyo de la Judicatura, debido al vacío existente en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, ante la particularidad de la estructura administrativa y el superior inmediato competente para conocer el recurso de apelación contra el resultado final de la evaluación del desempeño, para juzgados unipersonales...”

Lo anterior, generó que el Consejo Superior dispusiera que, en los despachos judiciales, donde existe un Consejo de Jueces y Juezas, sea este el que conozca los recursos de apelación, o en su defecto para los despachos unipersonales se asignó al Centro de Apoyo, y así generar jurisprudencia sobre el caso particular de las personas que se desempeñan en cargos de profesional en derecho en una sala de la Corte.

Recurso de Apelación



RE CUADRO
EVALUACIÓN DEL DE
Resolución



RESOLUCIÓN
NUMERO 001-2026 ii,,

--- 0 ---

Conocido el informe de referencia, este órgano recomendativo advierte que el Reglamento de Evaluación del Desempeño dispone que la evaluación del desempeño corresponde a la jefatura inmediata de las personas colaboradoras bajo su cargo, asimismo en cuanto a los recursos de apelación contra el resultado final de la evaluación del desempeño, por la estructura organizacional vigente de las Salas de la Corte, no existe una instancia jerárquica superior que permita conocer en segunda instancia, contra las evaluaciones del desempeño realizadas por la persona magistrada evaluadora, por cuanto la normativa establece en su artículo 19 Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño, respecto a las personas que son evaluadas por una jefatura que no tiene un superior lo siguiente:

“...Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles...”

*En virtud de lo anterior, y previo a la adopción de una decisión definitiva, considerando además que la persona evaluada debe contar con las mismas garantías recursivas reconocidas al resto del personal judicial, este órgano **acordó:** solicitar a la Dirección Jurídica que realice el análisis correspondiente y emita el criterio legal que estime procedente, a fin de que sirva de insumo para la resolución del presente asunto.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SGD-142-2025 relacionado con resultados del Proceso de Evaluación del Desempeño del período 2024, el cual indica:

“Justificación

Como parte de los criterios de utilidad del proceso de evaluación del desempeño del personal judicial, y las responsabilidades asignadas al Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, se remite el análisis de los Resultados del Proceso de Evaluación del Desempeño del período 2024.

El presente análisis se realizó conforme a la calificación obtenida por la población judicial evaluada en general, así como, según los factores evaluados, sea rendimiento o factor cuantitativo y competencial o factor cualitativo, estos datos clasificados por planes de evaluación, o grupos ocupacionales y programas presupuestarios, además se integró algunos análisis comparativos para identificar secuencia en el comportamiento de las variables analizadas.

INDICE

<u>1. Generalidades</u>	42
<u>2. Análisis de resultados del período 2024</u>	44
<u>2.1 Resultados generales de la población judicial</u>	44
<u>2.2 Resultados Generales por factor evaluado</u>	57
<u>2.2.1 Factor Cuantitativo-Rendimiento</u>	57
<u>2.2.2 Factor Cualitativo-Competencial</u>	61
<u>2.3 Resultados Evaluación de la persona evaluadora</u>	65
<u>2.4 Sobre las acciones de mejora identificadas en los factores evaluados</u>	73

5. Limitaciones 78

6. Conclusiones 79

7. Acciones por desarrollar por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño 83

8. Recomendaciones para los órganos rectores 83

1. Generalidades

El cumplimiento del proceso de evaluación del desempeño del personal judicial requiere el desarrollo de varias etapas, por lo que, para su inicio se concreta con la emisión de la circular N°PJ-DGH-C-23-2023, donde se determina la programación que establece el Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, como responsable de generar las acciones administrativas para que se ejecute este proceso, en este sentido, para el período 2024 se dispuso la siguiente planeación que se presenta en la siguiente imagen y donde se definieron las actividades generales de cada etapa que debieron cumplir las personas u órganos evaluadores, para que, al final del período se calificará el desempeño de la población judicial y cuyos resultados generales se desarrollaran en los siguientes apartados.

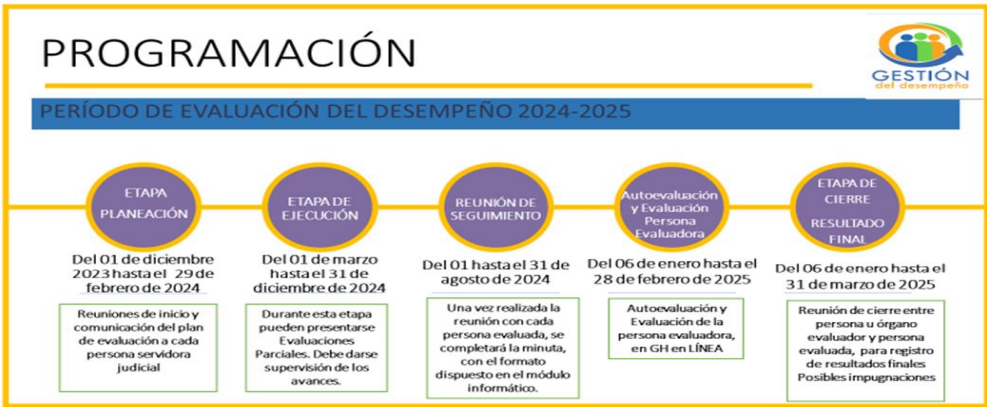


Imagen 1: Programación del período de evaluación desempeño 2024-2025

Tal y como se muestra en la figura anterior, para el período 2024, la etapa de cierre de la evaluación inició el seis de enero de 2025 y finalizó el treinta y uno de marzo del 2024, no se realizó una ampliación general del plazo para hacer evaluaciones de desempeño, por lo que, a partir del mes de abril se inició con la etapa de seguimiento, la cual consistió en comunicarse con cada una de las oficinas o despachos judiciales, donde se identificaron personas servidoras judiciales con evaluaciones de cierre pendientes.

Por otra parte, debe indicarse que se continuó, como parte de las actividades permanentes del Subproceso, la facilitación de capacitaciones para personas u órganos evaluadores y se brindó atención individualizada para orientar consultas de la población en general, durante el período de evaluación del desempeño, donde se capacitó un total de 760 personas, según las siguientes actividades:

Capacitaciones del 2024			
Tema	Fecha	Cantidad de Participantes	Cantidad de Sesiones
Taller Integrado, específico OIJ	28 de febrero	32	1
Taller Integrado	6 de setiembre	13	1
Taller de Rendimiento	2 de julio al 12 de noviembre	538	21
Taller Etapa de Seguimiento	1 de agosto al 22 de agosto	177	8
Total		760	31

Fuente: PJ-DGH-SGD-069-2025

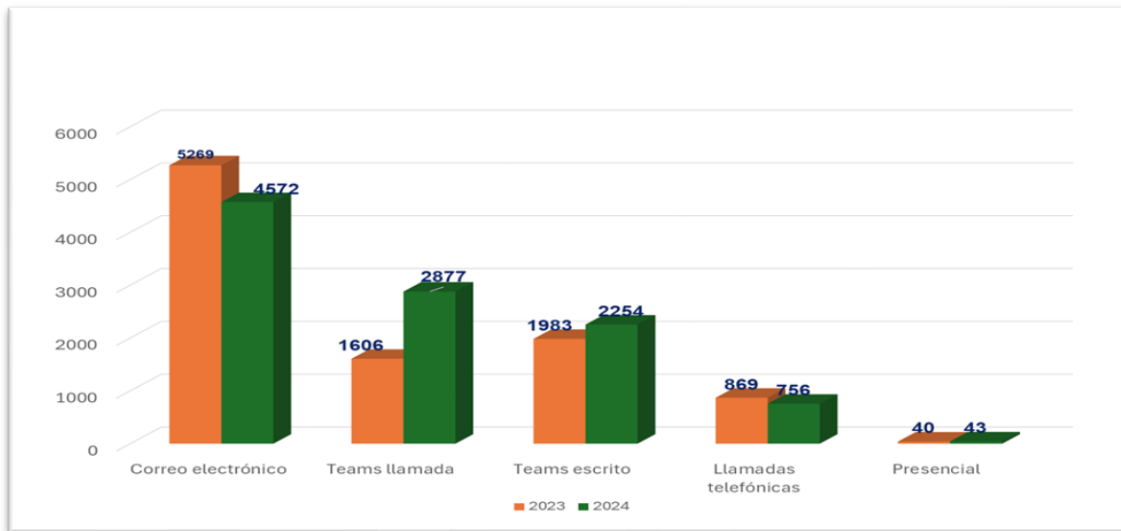
Además de estos esfuerzos, durante el 2024 la población judicial, tuvo a disposición el Curso Virtual desde la plataforma de Capacítate, donde según información aportada por el Subproceso de Gestión de la Capacitación, se detalla la cantidad de personal que participó en el mismo, éste se promueve de manera constante, considerando la rotación que se genera en el Poder Judicial:

Detalle de personas inscritas y que aprobaron el curso virtual, período 2024			
Mujer	69	146	aprobados
Hombre	77		

También, como parte de la administración del proceso de cambio institucional, se desplegó por medio del Departamento de Prensa y Comunicación, cápsulas informativas con el objetivo informar y capacitar al personal judicial acerca del proceso, para generar una actitud positiva al cambio, mejora y rendición de cuentas, que implicó el diseño y divulgación de 20 avisos, misma que se respalda publicada en la página web del Subproceso.

Adicional a las actividades formativas que se despliegan, resulta de interés presentar la demanda por el servicio que la población judicial presentó en la asesoría y acompañamiento a la persona evaluadora, en el establecimiento del factor cuantitativo para las personas evaluadoras; diseño de instrumentos de control; consultas sobre el módulo informático, entre otras, gestionadas por el personal profesional y técnico, mismo que se presenta de los dos últimos años, donde se observa el incremento que se ha mantenido en ese servicio, a pesar de la reducción de personal en el Subproceso de Gestión del Desempeño.

Gráfico N° 1 Distribución de la cantidad de gestiones atendidas por el personal del Subproceso de Gestión del Desempeño, por canal de ingreso, años 2023 y 2024



Fuente: Informes de labores del personal del Subproceso de Gestión del Desempeño 2023.-2024.

La aplicación del proceso de evaluación del desempeño, como proceso de desarrollo humano, implica el contacto directo con la población judicial, que demanda de nuestros servicios, principalmente con el uso de la tecnología en la aplicación teams, se tiene que durante estos dos años se pasó de 1.606 gestiones en 2023 a 2.877 en 2024, respecto a teams llamada. Asimismo, en teams escrito se contabilizaron en 2023, un total de 1.983 solicitudes a 2.254 gestiones en 2024.

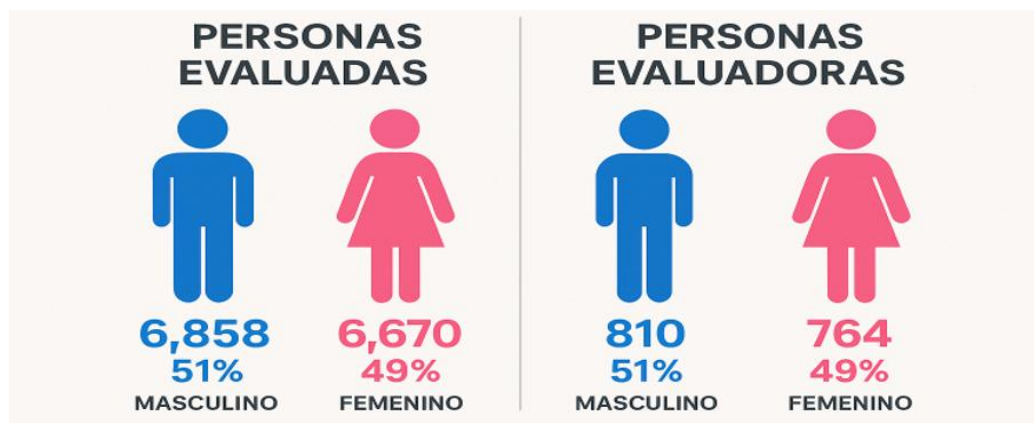
Es por lo anterior que, se evidencia el incremento de gestiones en más de un 100%, y por medio de esta herramienta tecnológica se logra atender al personal judicial indistintamente de su ubicación física en cualquier región del país.

2. Análisis de resultados del período 2024

2.1 Resultados generales de la población judicial

Conforme el análisis de la información que se publica en la página web del Subproceso de Gestión de Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, para efectos del cumplimiento de las disposiciones de transparencia de la información, se tiene que para el período 2024, se evaluaron un total de 13.528 personas servidoras judiciales de los distintos ámbitos que conforman el Poder Judicial, con una evaluación de cierre, que a su vez fueron evaluadas por 1.574 personas evaluadoras, sean jefaturas o coordinaciones y en el caso particular de la judicatura, personas juzgadoras en la coordinación y órganos evaluadores, según la estructura orgánica de cada ámbito que conforma el Poder Judicial, y a quiénes se les asignó la responsabilidad, en cada oficina o despacho judicial, según se distribuye la cantidad de personas participantes en el proceso de evaluación del desempeño por la variable sexo, en la siguiente imagen:

Distribución de la cantidad y porcentaje del personal judicial durante el proceso de evaluación del desempeño, por variable sexo, Período 2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Donde se puede concluir que, en el Poder Judicial, se tiene una representación mayoritaria del sexo masculino, pero el sexo femenino se está alcanzando casi en un 50 por ciento, sea entre personas evaluadas y personas evaluadoras.

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

NIVELES DE VALORACIÓN Y SUS DESCRIPCIONES		
VALOR (EN PUNTOS)	CALIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
Menos de 70	Insuficiente	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
70 - 79	Bueno	Su desempeño satisface apenas los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
80 - 89	Muy Bueno	Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
90 - 99	Excelente	Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
100	Sobresaliente	Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.

Considerando la variable sexo y la escala de calificación antes referida, y que el 2024 representa el quinto período de evaluación que el Poder Judicial ha implementado el proceso, se denotó que no hay evidencia de brechas en las calificaciones de ambos sexos, donde la mayor cantidad están calificadas en las escalas de evaluación sobresaliente y excelente y la menor cantidad en la valoración insuficiente y bueno, mismo que se puede observar en el **Gráfico N° 2 Distribución porcentual de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño en el período 2024, por sexo del personal judicial**, de interés destacar que tanto las personas del sexo femenino como masculino fueron calificadas en más de un 70% en el nivel de excelente, y en el sobresaliente, las personas del sexo femenino fueron calificadas en un 24% en relación al sexo masculino en un 19%, sea que fueron mejor calificadas las personas del sexo femenino, en el máximo del nivel de la escala.

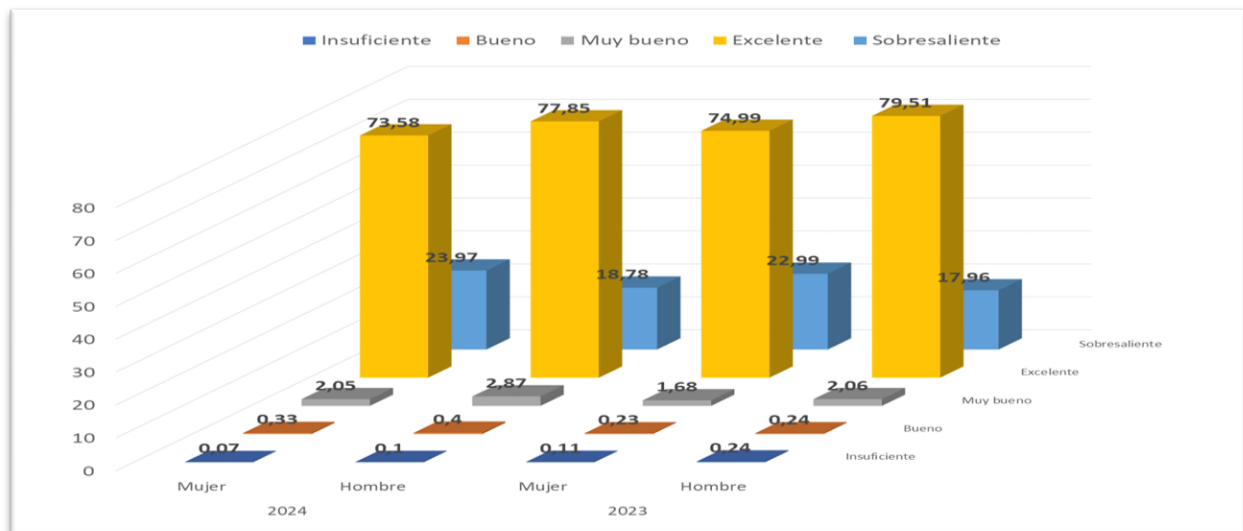
Gráfico N° 2 Distribución porcentual de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, por sexo del personal judicial periodo 2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Comparando los resultados generales del periodo 2024 con el 2023, respecto de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño con la variable sexo, se puede determinar un comportamiento similar en ambos periodos, donde la distribución de las personas evaluadas se mantiene en las escalas de sobresaliente y excelente, y no se identifican diferencias entre las calificaciones de las personas de ambos sexos, según se representa en el gráfico N° 3.

Gráfico N° 3 Comparación de la distribución porcentual de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, del personal judicial por variable sexo, periodos 2023 y 2024

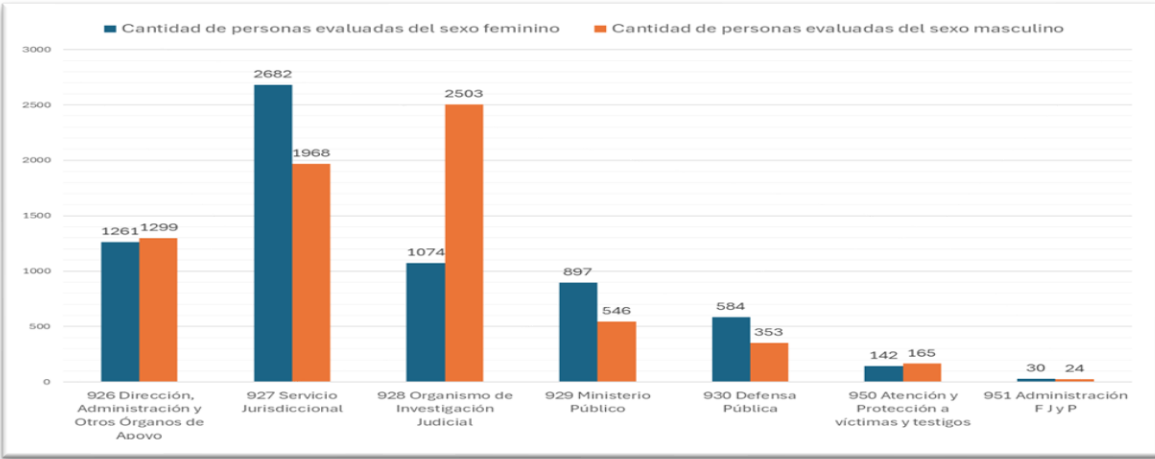


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Acorde con, la variable sexo la distribución del personal evaluado por programa presupuestario se tiene para el periodo 2024, el siguiente **Gráfico N° 4 Distribución de la cantidad de personal judicial evaluado por sexo y programa presupuestario, periodo 2024**, donde se pueden identificar tres tipos de composición de programas; a) distribución similar de personas evaluadas de ambos sexos, se tiene el programa 926 que concentra los cargos de naturaleza administrativa; b) programas donde hay mayor cantidad de personas del sexo masculino está el programa 928 y 930, considerando que el programa 930 se compone de las oficinas Atención a la Víctima del

Delito y Unidad de Protección de Víctimas y Testigos , y c) programas donde hay mayor cantidad de personas del sexo femenino están el 927, 929, 930 y 951, sea que concentra la judicatura y los órganos auxiliares de justicia.

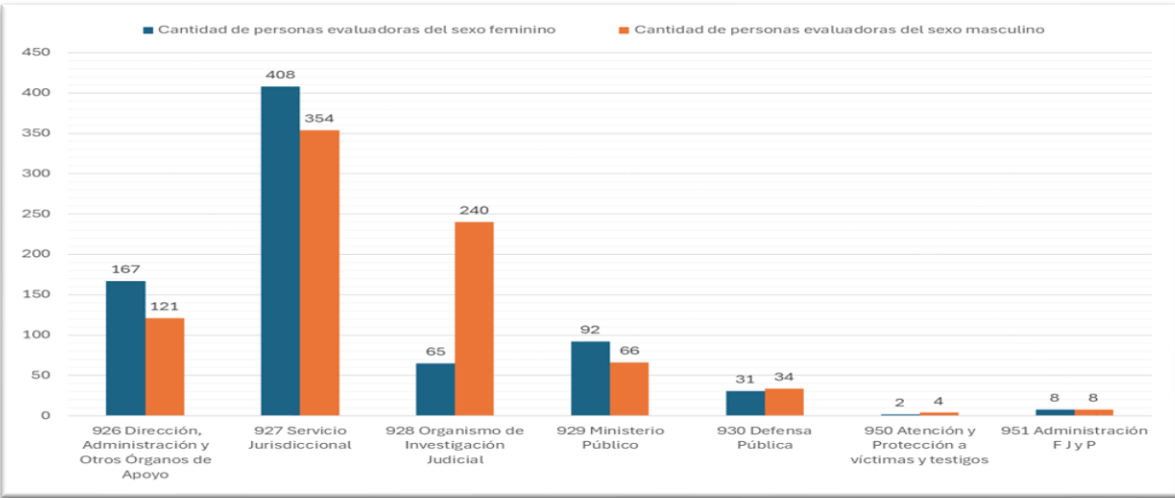
Gráfico N° 4 Distribución de la cantidad del personal judicial evaluado por sexo y programa presupuestario, período 2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Igualmente, considerando la variable sexo y los programas presupuestarios, pero analizando las personas con la responsabilidad de aplicar la evaluación del desempeño, se tienen los siguientes resultados:

Gráfico N° 5 Distribución de la cantidad del personal judicial evaluador por sexo y programa presupuestario, período 2024

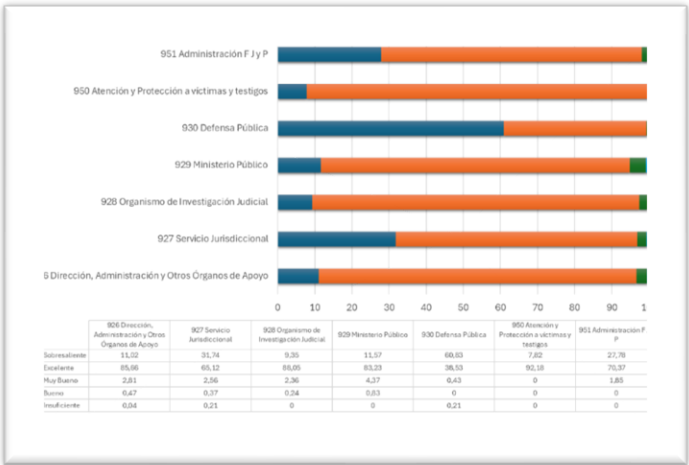


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Considerando la distribución del personal judicial evaluado por programas presupuestario y la escala de calificación antes referida, en el 2024, se tiene el siguiente comportamiento representado en el **gráfico N° 6 Distribución porcentual de la calificación del personal judicial evaluado por programa presupuestario, período 2024**: a) programas donde se calificó en todos los niveles de la escala, pero manteniendo la mayoría del personal calificados en los niveles excelente y sobresaliente, se tiene el 926, 927 y 930; b) programas donde no hubo personal calificado con resultado de insuficiente que fueron el 928, 929, 950 y 951 y c) programa donde se

calificó al personal solamente en los niveles de sobresaliente y excelente, siendo este el 950 y d) programa donde se calificó en los niveles de sobresaliente, excelente y muy bueno, únicamente siendo este el programa 951.

Gráfico N° 6 Distribución porcentual de la calificación del personal judicial evaluado por programa presupuestario, período 2024



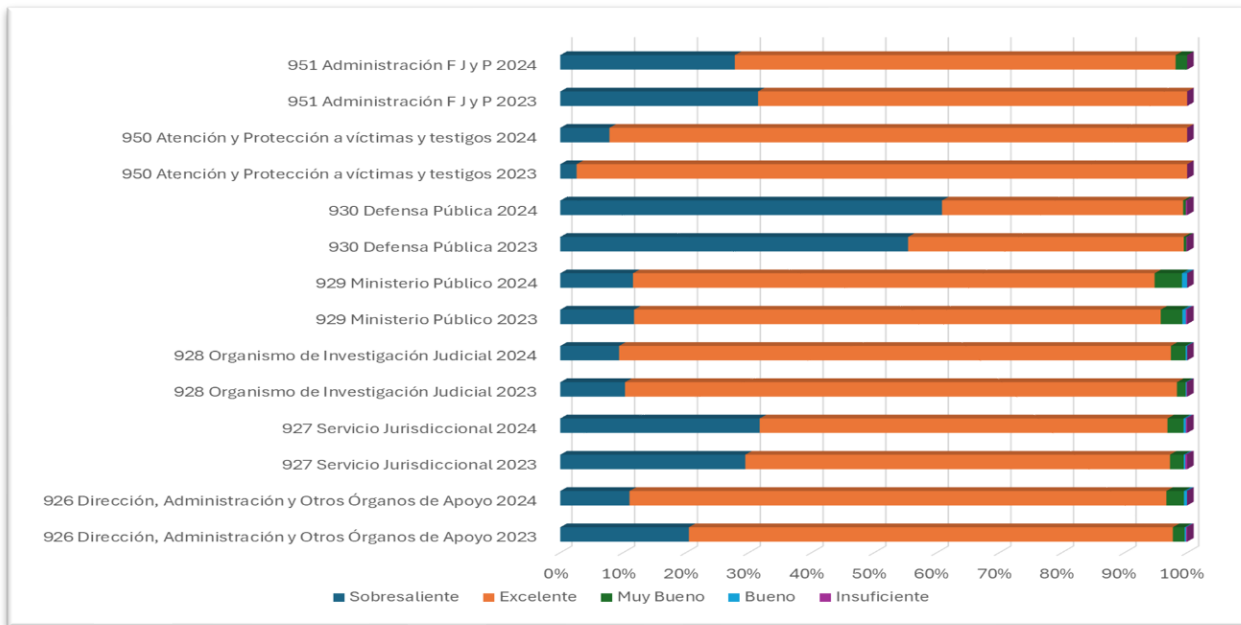
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Analizando de manera comparativa los períodos 2023 y el 2024, considerando la distribución del personal judicial evaluado por programas presupuestario y la escala de calificación, se representa en el **Gráfico N° 7 Comparativo de la distribución porcentual de la calificación del personal judicial evaluado por programa presupuestario, períodos 2023- 2024**, se distinguen varias situaciones a destacar, por nivel de calificación, donde en el nivel superior de sobresaliente, el Programa 930 de la Defensa Pública en ambos períodos, calificó a más del 55% del personal en el nivel de sobresaliente, seguido del Programa 951 del Fondo de Jubilaciones y el Programa 937 Servicio Jurisdiccional, en ambos períodos se ubicó un 30% aproximadamente del personal en el nivel de sobresaliente.

Continuando con el análisis comparativo, se tiene en contraposición al Programa 928 del Organismo de Investigación Judicial, que en ambos períodos no superó el 10% del personal que fue calificado en el nivel de sobresaliente y el Programa 950 de Atención a Víctimas, el personal estuvo por debajo del 7% en ambos periodos en dicho nivel máximo. Además, en el nivel de excelente, el comportamiento por destacar fue que en el programa 950 de Atención a Víctimas y Testigos, el personal se distribuyó en más del 90 % en dicho nivel de calificación en ambos períodos, el resto de los programas el personal se calificó en nivel de excelente, entre un 70% y un 88%, con excepción del programa 930 de la Defensa Pública, considerando lo comentado en el nivel de sobresaliente.

Por lo señalado en párrafos anteriores, donde la mayoría del personal fue calificado en los niveles superiores de excelente y sobresaliente con las particularidades indicadas por programa, es que en los niveles siguientes se tiene: nivel de muy bueno, la distribución del personal fue inferior al 4% en todos los programas, y en los niveles de bueno e insuficiente menos del uno por ciento, con excepción de los programas 950 de Atención a Víctimas y Testigos y el 951 de Administración del Fondo, que no se ubicó personal en estos niveles en ninguno de los dos períodos analizados.

Gráfico N° 7 Comparativo de la distribución porcentual de la calificación del personal judicial evaluado por programa presupuestario, períodos 2023- 2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Por otra parte, el Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, para efectos de la administración del proceso de evaluación del desempeño y su respectivo estudio, clasifica a la población judicial por planes de evaluación, que integra los distintos grupos ocupacionales, según las características de los puestos, y para este período 2024, con la incorporación de la variable sexo se identificó que, la mayoría de los planes de evaluación concentran personas trabajadoras del sexo femenino, con excepción, quizás por el contenido y funciones de los puestos, donde predominan personas del sexo masculino, en los Planes Operativo; Técnico Especializados y Plan Escalafón, según se muestra en la siguiente tabla:

Tipo de Plan	Naturaleza de los puestos	Cantidad de personas evaluadas del sexo femenino	Cantidad de personas evaluadas del sexo masculino
Plan Judicatura	Personas que ocupan cargos en la Judicatura, como juzgadoras de despachos judiciales.	689	539
Plan Judicatura-Órgano evaluador	Personas juzgadoras en la coordinación del despacho y que son evaluadas por los consejos	122	130
Plan Técnico Jurisdiccional	Personas en cargos de técnicos y coordinadores judiciales, que se desempeñan tanto en despachos judiciales, como en oficinas de los ámbitos auxiliares de justicia.	2.264	1.470
Plan Ministerio Público	Personas en cargos de Fiscales Adjuntos, Fiscales y Fiscales Auxiliares, en la ejecución de la acción penal y civil.	395	283
Plan Escalafón Policial	Personas que ocupan cargos en el Organismo de Investigación Judicial, en la cual se agrupan los puestos que conforman la estructura policial, con inclusión de sus jefaturas.	327	1.565

Tipo de Plan	Naturaleza de los puestos	Cantidad de personas evaluadas del sexo femenino	Cantidad de personas evaluadas del sexo masculino
Plan Apoyo Escalafón Policial	Personas que ocupan el cargo de Custodio de Detenidos, para el cumplimiento de diligencias judiciales en el Organismo de Investigación Judicial.	68	442
Plan Defensa Pública	Personas en cargos de Defensores Públicos tienen la representación del imputado, demandado, denunciado o actor, en procesos judiciales y ejecución de labores de defensa.	397	283
Plan Estrato Gerencial-Órgano Evaluador	Personas en cargos de Dirección y Jerarcas que son evaluados por los órganos superiores, como el Consejo Superior y la Corte Plena. Entre estos cargos se tienen: integrantes del Consejo Superior, jerarcas del Organismo de Investigación Judicial, Defensa Pública, Ministerio Público, Auditoría Interna y directores de: Gestión Humana, Planificación, Dirección Ejecutiva, Escuela Judicial, Trabajo Social y Psicología, Inspección Judicial y Contraloría de Servicios.	8	8
Plan Estrato Gerencial-Sin Órgano Evaluador	Personas en cargos de Dirección y Subdirección, que no son evaluados por órganos superiores.	8	9
Plan Administrativo	Personas en cargos de jefaturas, coordinaciones y, profesionales en varias ramas del conocimiento.	1.163	924
Plan Técnico Administrativo	Personas que ocupan puestos que realizan actividades de carácter técnico en los diferentes despachos administrativos.	405	153
Plan Técnico Especializado	Personas en cargos de Técnico especializado en diferentes áreas de conocimiento de acuerdo con los procesos que se realizan en el Poder Judicial.	128	235
Plan Apoyo Administrativo	Personas que ocupan cargos que realizan actividades de índole auxiliar y asistencial, en oficinas ubicadas en los ámbitos administrativo y auxiliar de justicia.	550	310
Plan Operativo	Personas que ocupan cargos en actividades relacionadas con el manejo de ascensores; mantenimiento de jardines y zonas de ornato; aseo de instalaciones físicas, traslado de mobiliario, entre otras.	142	506
Plan GO Sin asignar	Personas en cargos que se encuentra pendiente la revisión de la clasificación o valoración de los puestos, o bien, que se encuentran pendientes	4	1

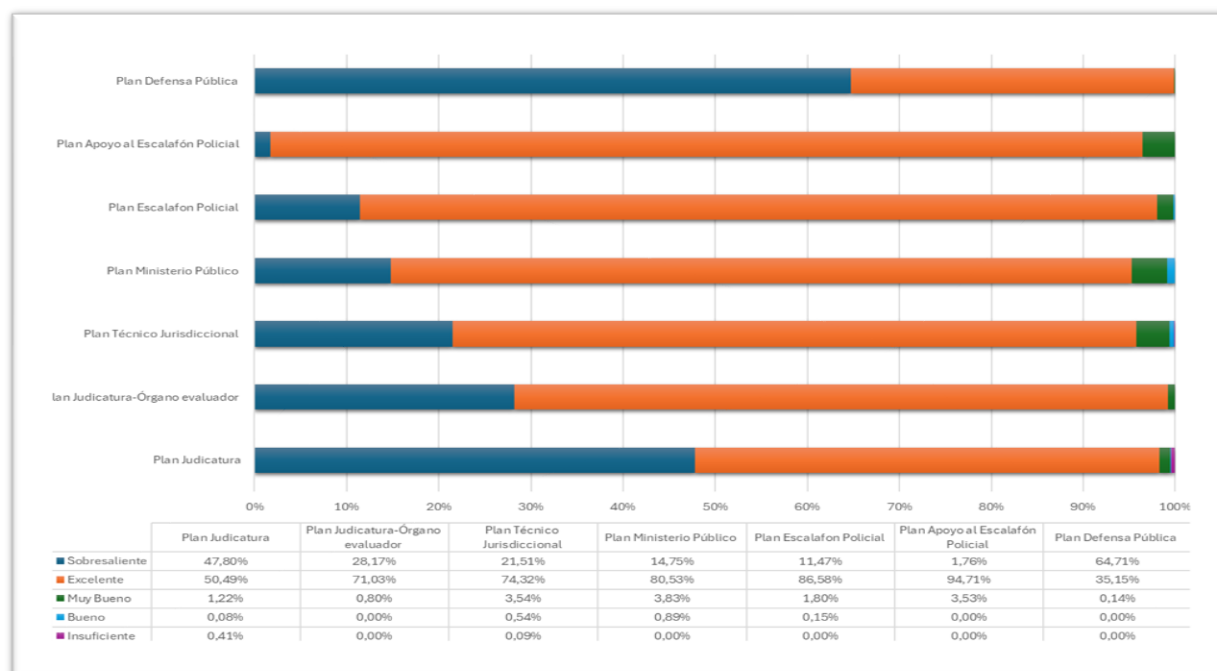
Tipo de Plan	Naturaleza de los puestos	Cantidad de personas evaluadas del sexo femenino	Cantidad de personas evaluadas del sexo masculino
	de actualizar por parte de la Sección de Análisis de Puestos.		
Total, de personas evaluadas por plan y variable sexo		6.670	6.858

Conforme a la composición de los planes de evaluación antes descritos y la escala de evaluación, se presentan los resultados generales segregados por planes jurisdiccional y auxiliares de justicia, que agrupan los planes de la Judicatura, Técnico Jurisdiccional; Ministerio Público, Defensa Pública, Escalafón Policial y Apoyo al Escalafón Policial, que se representa en el **Gráfico N° 8 Distribución porcentual de la escala de calificación por planes de evaluación jurisdiccional y ámbitos auxiliares de justicia, Período 2024**, donde se puede observar que el personal destacado en los planes de la Defensa Pública, fue calificado con mayor peso en el nivel de Sobresaliente, consecuente con los resultados del programa 930 Defensa Pública, con un 65% aproximadamente, seguido por el Plan de Judicatura, donde el personal fue calificado con 47%, en contrario con los planes que ubican a las personas de los planes de Escalafón Policial con un 11% y Apoyo al Escalafón Policial, con un 1,78%, también consecuentes con los resultados señalados del Programa 928 del Organismo de Investigación Judicial.

Siguiendo el análisis de los planes de evaluación del **gráfico N° 8**, se tiene que las personas destacadas en los planes de Apoyo al Escalafón Policial y Escalafón Policial se distribuyeron en el nivel de excelente en más de 86%, seguida por los otros planes, donde se puede destacar el Plan del Ministerio Público con un 80% en dicho nivel de calificación, el Plan de Técnico Jurisdiccional y Plan de Judicatura con una distribución entre un 75% a un 50% en el nivel de excelente.

En el nivel de muy bueno, las personas ubicadas en los Planes de Técnico Jurisdiccional, Plan Ministerio Público y Plan Apoyo al Escalafón Policial, el personal se distribuyó en un 3% aproximadamente y el resto de los planes en menos del 1 %. Para los otros niveles de la escala de evaluación, sea el bueno e insuficiente se identificó que, manteniendo relación con los resultados por programa presupuestario, en los Planes de Apoyo al Escalafón Policial, Plan Defensa Pública y Plan de Judicatura con órgano evaluador, no hubo personal calificado en estos niveles, y el personal de los otros planes que si tuvieron calificación en estos niveles fueron inferiores al medio por ciento, según se observa en el **gráfico 8**.

Gráfico N° 8 Distribución porcentual de la escala de calificación por planes de evaluación jurisdiccional y ámbitos auxiliares de justicia, Período 2024

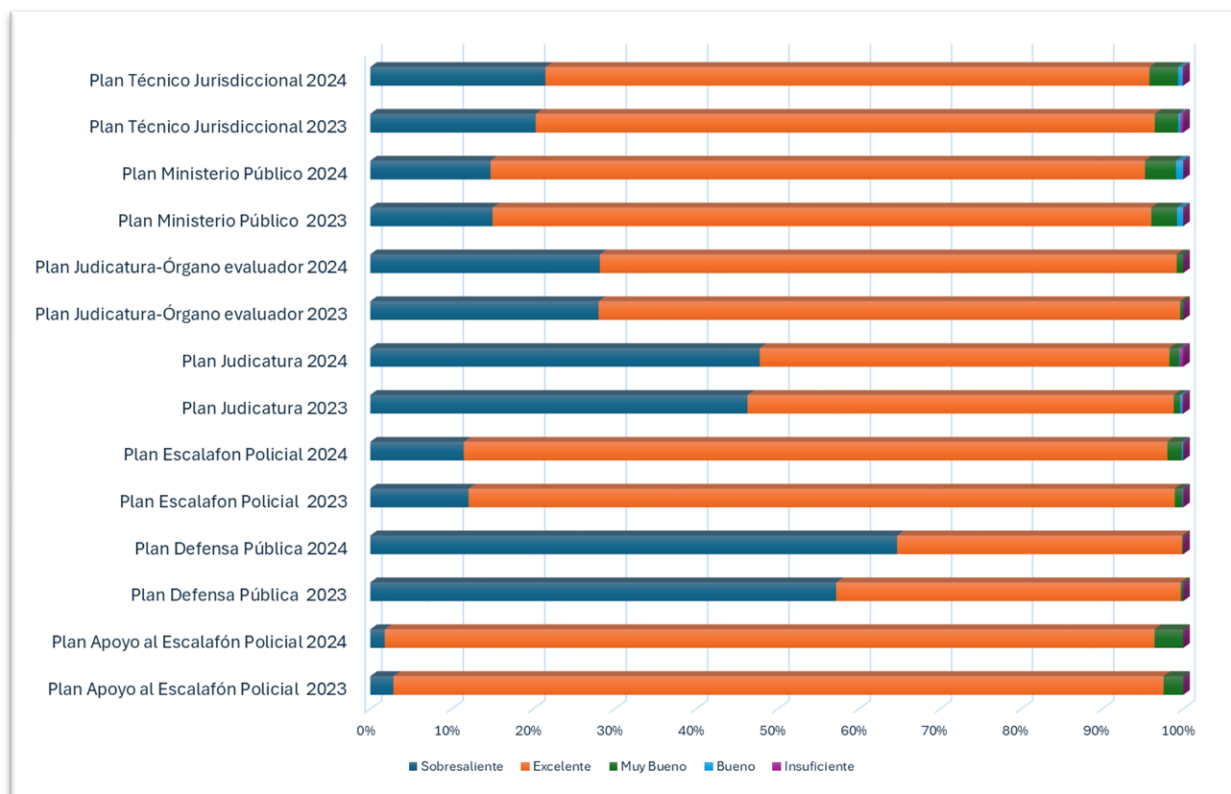


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Tomando los resultados del período 2024 con el período anterior 2023, de los planes de evaluación conformados por jurisdiccional y auxiliares de justicia, que agrupan los planes de la Judicatura, Técnico Jurisdiccional; Ministerio Público, Defensa Pública, Escalafón Policial y Apoyo al Escalafón Policial, se representa en el **Gráfico N° 9 Comparativo de la distribución porcentual de la escala de calificación por planes de evaluación jurisdiccional y ámbitos auxiliares de justicia, Periodos 2023 y 2024**, donde se puede observar que en el nivel de Sobresaliente, tanto el Plan de la Judicatura, con y sin órgano, como el Plan de la Defensa Pública en ambos períodos, mantienen la condición que fue donde más del 40% del personal quedó calificado en ese nivel, en contraposición con el Plan de Apoyo al Escalafón Policial, que en ambos períodos, la distribución fue menos del 3% en ese nivel, el resto de los planes, sea el Ministerio Público con una distribución del 15% aproximadamente y el Plan de Técnico Jurisdiccional con un 20% en ambos períodos.

Respecto a la calificación del nivel excelente, se detectó que el Plan Apoyo Escalafón Policial, como el Plan de Escalafón Policial y Ministerio Público, las personas se encuentran distribuidas en más de un 80%, en ambos períodos, estando el personal ubicado en el Plan de la Defensa Pública en menos del 40% en ambos períodos, considerando que se distribuyen con mayor presencia en el nivel de sobresaliente. En el nivel de muy bueno, las personas destacadas en todos los planes se distribuyeron entre un 4% a menos de 2% y los niveles de bueno e insuficiente, menos de un 1%, con excepción de las personas destacadas en los planes de Apoyo al Escalafón Policial, Judicatura con órgano y Defensa Pública, que, en ninguno de los períodos estudiados, hubo personas con calificación en estos niveles.

Gráfico N° 9 Comparativo de la distribución porcentual de la escala de calificación por planes de evaluación jurisdiccional y ámbitos auxiliares de justicia, Periodos 2023 y 2024

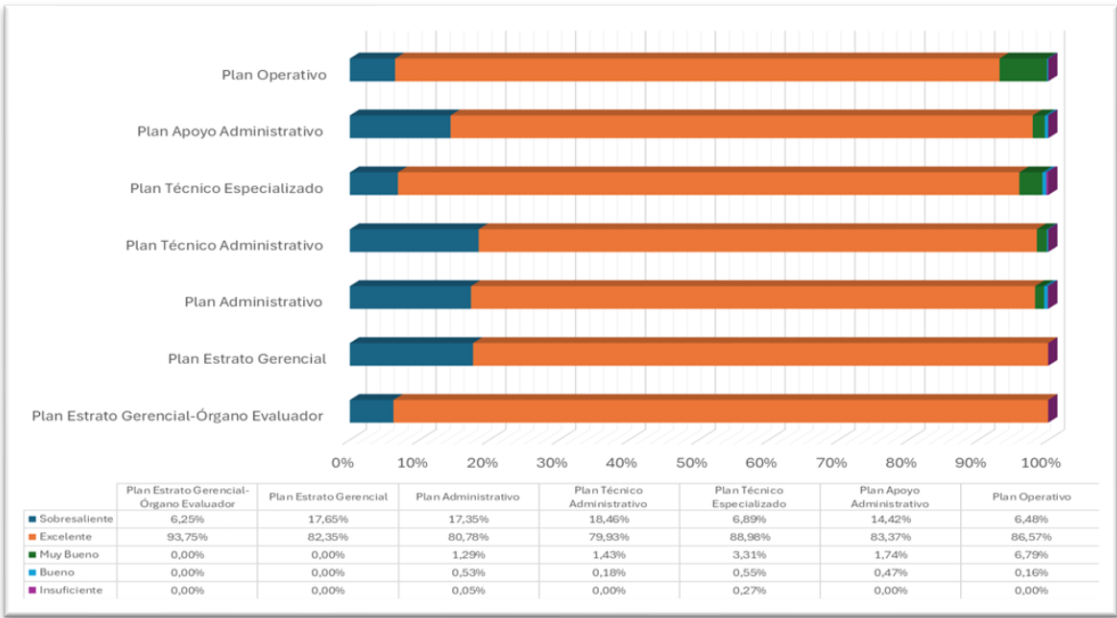


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Al mismo tiempo, con la composición de los planes de evaluación y la escala de evaluación, segmentado con los cargos de naturaleza administrativa, se tienen los planes: Estrato Gerencial; Administrativo; Técnico Administrativo: Técnico Especializado; de Apoyo Administrativo y Operativo, se obtuvo los siguientes resultados generales, que se representa en el **Gráfico N° 10: Distribución porcentual de la escala de calificación por planes de evaluación de cargos administrativos, Período 2024**, donde se observa que el personal destacado en los Planes del Estrato Gerencial con órgano y sin órgano, que son evaluados por la Corte Plena, Consejo Superior y Direcciones, solamente se calificaron en los niveles de sobresaliente y excelente, con mayor distribución de personas en el nivel de excelente, con más de un 80% del personal. Además, en el nivel de sobresaliente se puede destacar que el personal destacado en los Planes de Estrato Gerencial, sin órgano evaluador, Administrativo; Técnico Administrativo, se distribuyeron en más de un 17% en este nivel, al contrario, el personal clasificado en el Plan Estrato Gerencial con órgano y los del Plan Operativo, se distribuyeron en un 6% aproximadamente en este nivel de sobresaliente. En cuanto al nivel de excelente, adicional a lo señalado con los planes de Estrato Gerencial, se tiene que el personal del Plan Técnico Especializado se ubicó en un 88% en dicho nivel, y el resto del personal de los otros planes del ámbito administrativo en menos de un 80%.

Continuando con los otros niveles de la escala de calificación y la distribución de las personas por los planes de evaluación antes indicados del ámbito administrativo, en el nivel de muy bueno, se puede indicar que el personal ubicado en el Plan Operativo se distribuyó en un 6% y el personal del Plan Técnico Especializado, se distribuyó en un 3% aproximadamente en este nivel, pero el resto de personal de los otros planes, en menos de un 1%. De los niveles de bueno e insuficiente, se puede denotar que el personal de todos los planes del ámbito administrativo fue calificado por menos de 0,05 %, y en particular el personal de los Planes Estrato Gerencial, con o sin órgano, Técnico Administrativo, Apoyo Administrativo y Operativo, no obtuvieron calificaciones en el nivel de insuficiente, con se observa en el gráfico N° 10.

Gráfico N° 10: Distribución porcentual de la escala de calificación por planes de evaluación de cargos administrativos, Período 2024

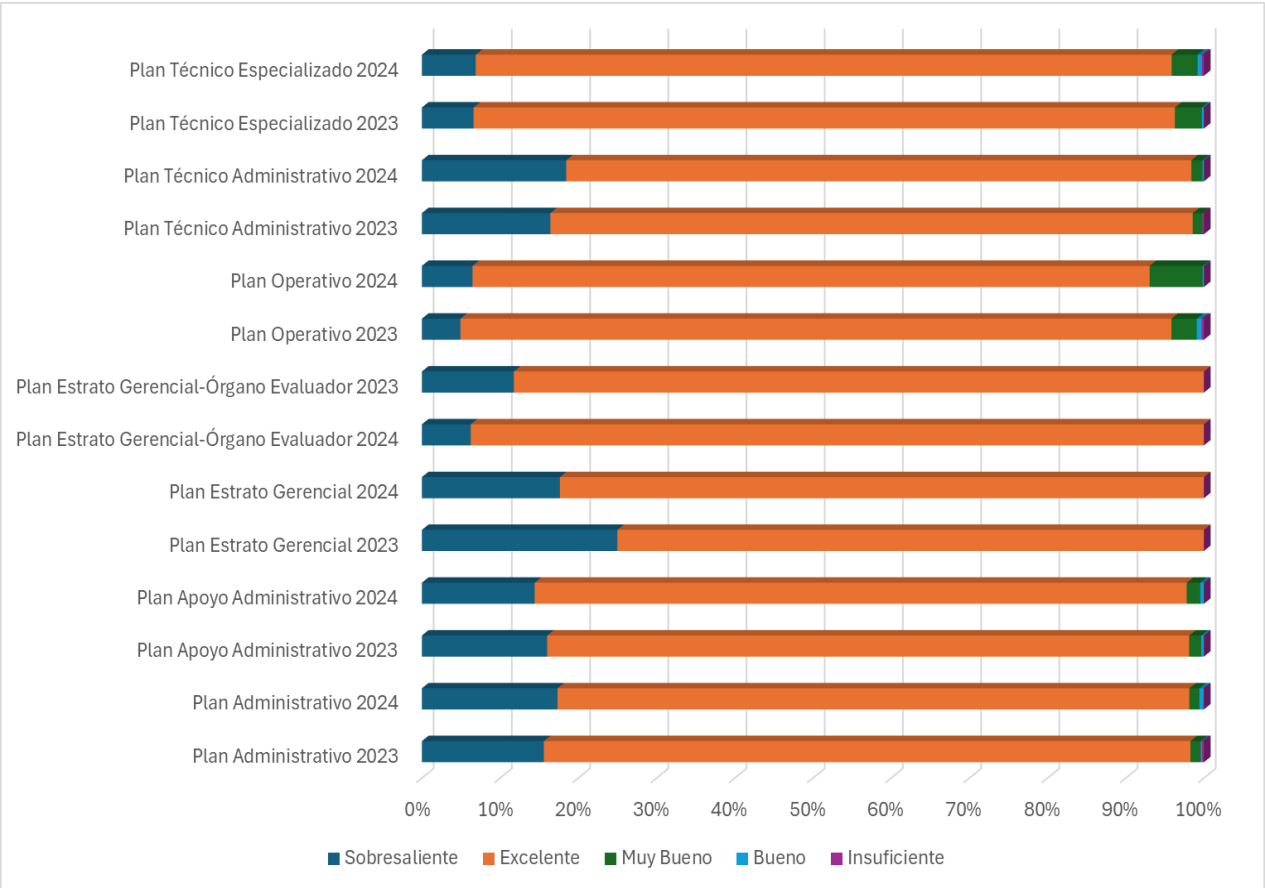


Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Igualmente, estudiando el comportamiento comparativo de los periodos 2023 y 2024 con los planes de evaluación segmentado con los cargos de naturaleza administrativa, se tienen los planes: Estrato Gerencial, con y sin órgano; Administrativo; Técnico Administrativo: Técnico Especializado; de Apoyo Administrativo y Operativo, se obtuvo los siguientes resultados generales, que se representa en el Gráfico N° 11, donde en ambos periodos las personas destacadas en los Planes de Estrato Gerencial con y sin órgano, solamente fueron calificadas en los niveles de sobresaliente y excelente, con mayor peso en el nivel de excelente, donde el personal de Plan Estrato Gerencial sin órgano en el 2023 había sido calificado en más de un 25%, en el nivel de sobresaliente, pero en el 2024 lo fue en un 18% aproximadamente y el resto en el nivel excelente, asimismo, el personal del Plan Estrato Gerencial con órgano en el 2023 fue distribuido en un 12% en comparación con el 2024 con un 6%, sea que se redujo el personal calificado en el nivel sobresaliente y se distribuyó con mayor peso en el 2024 en el nivel de excelente. El resto del personal ubicado en los otros planes mantuvo un comportamiento semejante en ambos periodos, donde menos del 17% se distribuyó en este nivel máximo, con excepción del personal ubicado en el Plan Operativo estuvo tanto en el 2023 como el 2024 por debajo del 5%.

Ahora bien, en el nivel de excelente, entre el 90 al 80% del personal en ambos periodos evaluados fueron calificados en este nivel, por lo que, en los siguientes niveles de la escala de calificación no hubo cambios significativos que destacar siendo que se mantuvo en menos del 1%, en los periodos 2023 y 2024, según se observa en el gráfico N° 11.

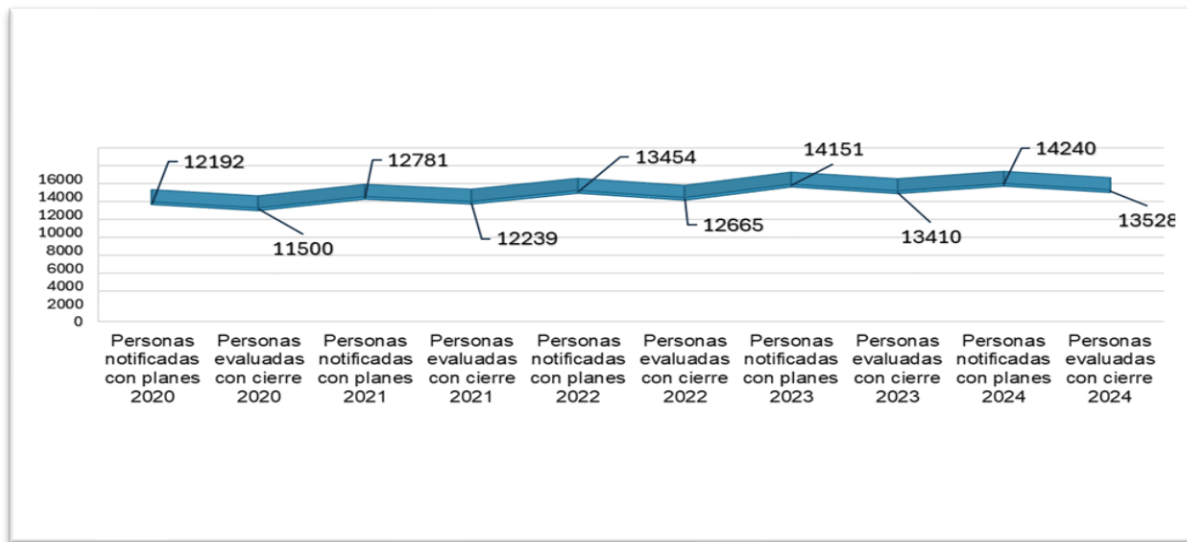
Gráfico N° 11: Comparativo de la distribución porcentual de la escala de calificación por planes de evaluación de cargos administrativos, Períodos 2023- 2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Consideremos ahora, la cantidad de personas que tienen un plan notificado al inicio del período de evaluación y las personas a las que se les realizó una evaluación de cierre, en los cinco años que se ha aplicado el proceso de evaluación del desempeño, se tiene que en el **Gráfico N° 12: Distribución de la cantidad de personas notificadas con plan de evaluación vs cantidad de personas con evaluación de cierre. Períodos 2020-2024**, respecto a la cobertura que se ha tenido en cuanto a la aplicación de la evaluación del desempeño, se ha incrementado, considerando que en el 2020 se inició con más de 11 mil personas y para el 2024, se determinaron más de 13 mil quinientas personas con evaluaciones de cierre.

Gráfico N° 12: Distribución de la cantidad de personas notificadas con plan de evaluación vs cantidad de personas con evaluación de cierre. Periodos 2020-2024



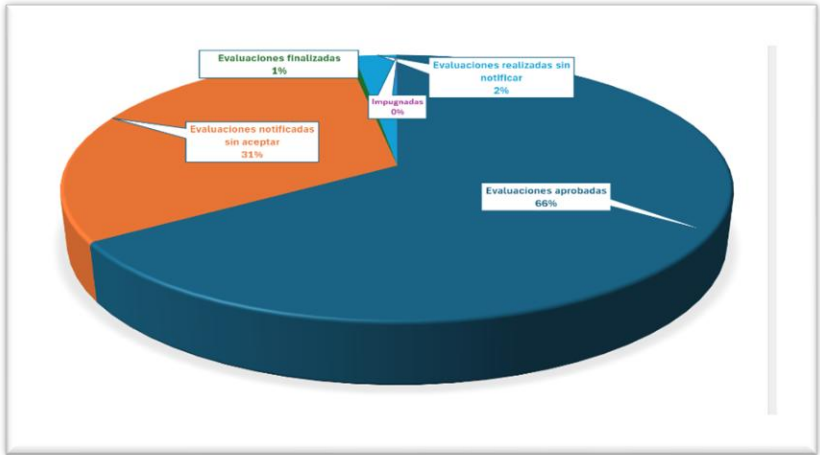
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, e informes de resultados anteriores.

Se puede observar que, de los cinco periodos aplicados, sea el 2020 al 2024, la proporción de personal evaluado entre el notificado, se concentra en un rango de 94% a 95%, haciendo la salvedad que la cantidad de personas con planes notificados siempre será mayor que las personas con una evaluación de cierre o resultado final, esto por cuanto algunas personas al final del periodo no son evaluables por varios motivos como: renuncias, jubilaciones, cese de nombramientos, personas que se desempeñaron en varias oficinas y despachos judiciales, pero no alcanzaron el tiempo mínimo para ser objeto de una evaluación de cierre.

Del análisis del estado que se registró en el módulo informático por parte de las personas participantes en el periodo 2024, se tiene en el **Gráfico N° 13: Distribución porcentual del estado de las evaluaciones de desempeño registradas en el módulo informático, Período 2024**, donde un 66% de la población evaluada y que representan 8.917 personas con una evaluación de cierre aplicaron el proceso de aceptación, mediante el módulo informático que se tiene disponible en GH EN LINEA, en contraposición con las personas que fueron debidamente notificadas pero no realizaron el proceso de aceptación en la plataforma y que representan un 31%, sea un total de 4.227 personas, quizás por temas de tiempo o desconocimiento del funcionamiento judicial que deben ingresar al módulo informático para dar por terminado el proceso.

Continuando con el estado de la evaluaciones, se tiene la persona u órgano evaluador que registraron la evaluación pero aparece en estado sin notificar, situación que se ha determinado como un uso inadecuado del módulo, ya que se generan reportes donde se identifica que si fueron notificadas las evaluaciones, pero se genera ese estado cuando generan el comprobante después de notificar y el sistema modifica el estado, por lo cual, para eliminar esta situación, se desarrolló por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño, una mejora que se encuentra en proceso con la Dirección de Tecnología y que representó en este periodo un 2% que implican 322 evaluaciones, luego se tiene que, menos de un 1%, las registró en estado finalizado y solamente 6 personas registraron una impugnación que se mantiene abierta en el módulo, de lo cual se está realizando un estudio, si corresponde que la persona u órgano evaluador la resolvió pero no la registró como finalizada o se encuentra en el caso de las personas juzgadoras en el Consejo de la Judicatura, pendiente de resolver.

Gráfico N° 13: Distribución porcentual del estado de las evaluaciones de desempeño registradas en el módulo informático, Periodo 2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

2.2 Resultados Generales por factor evaluado

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

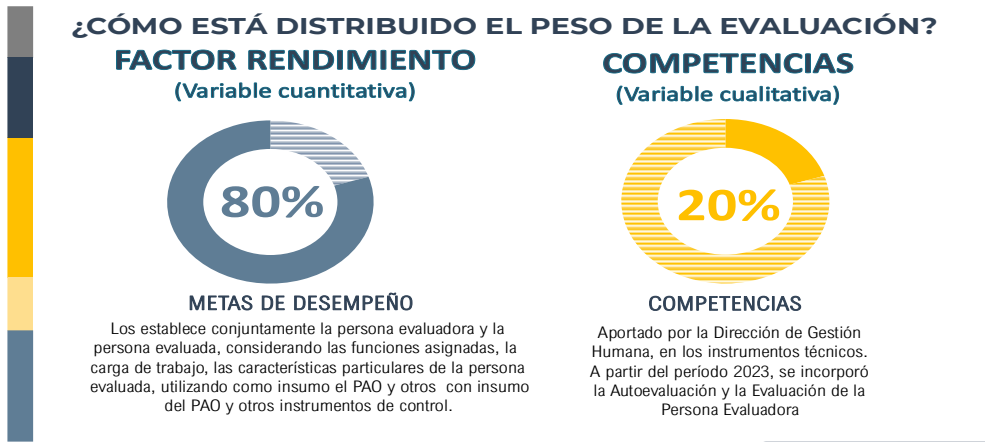


Imagen 2: Distribución porcentual de los factores de evaluación

2.2.1 Factor Cuantitativo-Rendimiento

Teniendo presente que las metas del factor rendimiento; deben cumplir con los criterios de: ser específicas, medibles, cuantificables y dentro del alcance de la responsabilidad y funciones del puesto que ocupa, la persona evaluada, para cada período de evaluación, según lo dispuesto en el perfil del puesto contenido en el Manual Descriptivo de Puestos del Poder Judicial, resulta de interés identificar el nivel de cumplimiento de las metas

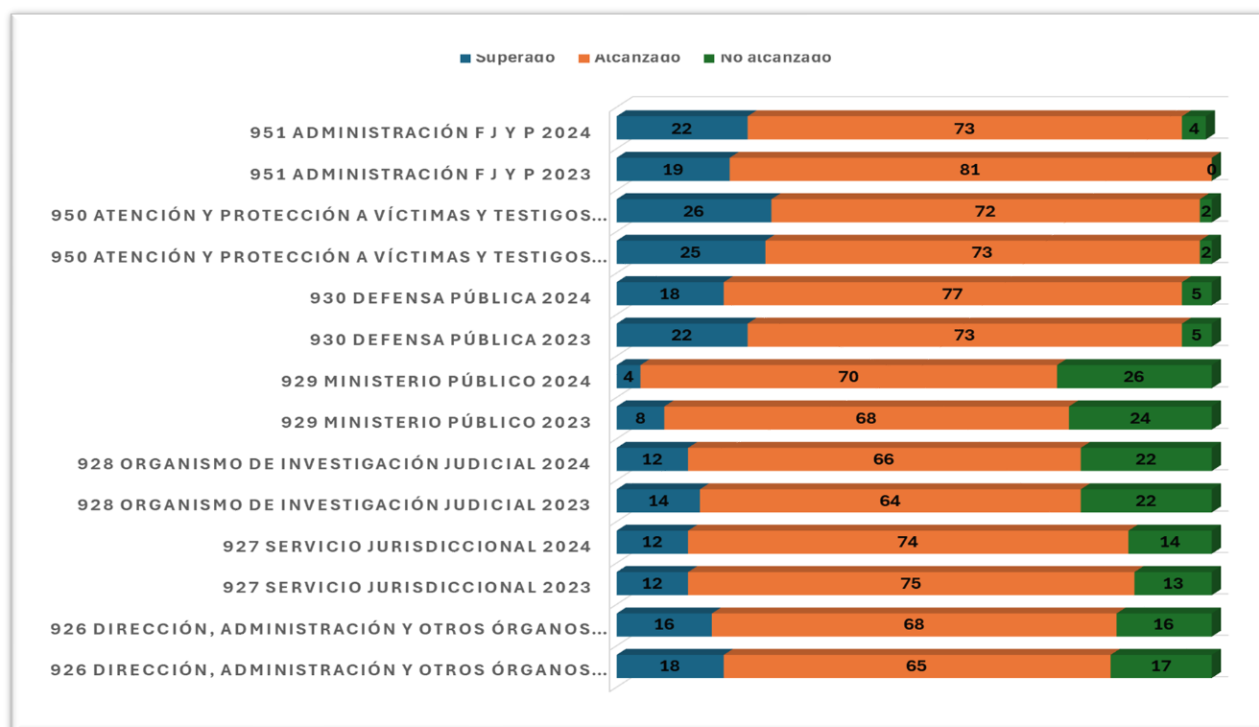
considerando las siguientes estados: a) **No alcanzado**, se clasifican todas las metas que no lograron obtener el valor máximo esperado, sin embargo, eso no significa que tengan una valoración de insuficiente, ya que pudo cumplir un noventa y cinco por ciento, pero el esperado era de cien por ciento y por eso se clasifica en este estado; b) **Alcanzado**, se refiere al cumplimiento en el valor total esperado de la meta, y c) **Superado**, como aquella meta que sobrepaso el valor esperado en la etapa de planeación.

En la representación del **Gráfico N°14 Comparativo de los resultados generales del factor rendimiento según nivel de cumplimiento por programa presupuestario, Períodos 2023 y 2024**, se pueden resaltar situaciones por nivel de cumplimiento, que en el nivel de no alcanzado, con la consideración descrita anteriormente, que las personas evaluadas en todos los programas se ubicaron en este nivel en un rango del 26% al 4%, donde en el extremo superior las personas evaluadas del programa 929 del Ministerio Público, se ubicaron entre un 24 % y 26 % con respecto a las personas evaluadas de los otros programas del Poder Judicial, en segundo lugar las personas evaluadas en el programa 928 del Organismo de Investigación Judicial, con un 22% de no alcanzado en ambos períodos y en tercer posición de los programas con mayor nivel de no alcanzado, se encuentran las personas del programa 926 de Dirección, Administración y otros órganos de apoyo, con un 17% aproximadamente en ambos períodos. En cambio, en el extremo de menor nivel de no alcanzado, se destacan las personas evaluadas de los programas 930 Defensa Pública, 950 Atención a víctimas y 951 Administración del Fondo de Jubilaciones y Pensiones con menos de un 5%.

Otras situaciones del nivel de cumplimiento en el factor de rendimiento, se tiene en el nivel de alcanzado, sea que se cumplieron las metas según los parámetros acordados en la etapa de planeación al inicio del período, que las personas evaluadas en todos los programas se distribuyeron en un rango de un 65% al 80%, en ambos períodos analizados, donde en el extremo inferior, se ubicaron las personas evaluadas en el programa 926 de Dirección, Administración y otros órganos de apoyo, seguido de las personas evaluadas en el programa 929 del Ministerio Público y las del programa 928 del Organismo de Investigación Judicial, en contraposición con las personas evaluadas del programa 951 Administración del Fondo de Jubilaciones y Pensiones, que en el 2023 tuvieron un 81% de personas que el factor de rendimiento lograron el nivel alcanzado pero que en el 2024 disminuyó a un 73%, asimismo, las personas del Programa 930 Defensa Pública en cambio en el 2023 obtuvieron un nivel de cumplimiento alcanzado del 73% y en el 2024 aumentó a un 77%.

En cuanto al nivel de cumplimiento de superado, donde las personas evaluadas obtuvieron niveles por encima de lo esperado, que podría generarse por dos situaciones, una que la meta se estableció de manera temeraria por la capacidad real de cumplimiento del personal, o bien, que se presentaron condiciones en las cargas de trabajo que permitieron superar la expectativa al inicio del año, donde se puede observar en el **Gráfico N°14 Comparativo de los resultados generales del factor rendimiento según nivel de cumplimiento por programa presupuestario, Períodos 2023 y 2024**, que las personas evaluadas en el programa 950 Atención y Protección a Víctimas y testigos se ubica en el extremo superior de nivel superado con un 25% aproximadamente, seguido del Programa 951 de Administración del Fondo de Jubilaciones y Pensiones, que en el período 2023, tenía un 19% de la población en ese nivel y en el 2024 se incrementó en un 22%. Igualmente, las personas del programa 930 Defensa Pública, en el período 2023 se ubicaron en un 22% del nivel de superado del factor de rendimiento y en 2024, se redujo a un 18%. En el nivel más bajo del nivel superado, se ubicaron para ambos periodos el personal evaluado del programa 929 Ministerio Público, que en el 2023 obtuvo un 8% y en el 2024 se redujo a un 4%, el resto de los programas se ubicó por debajo del 18% en ambos períodos.

Gráfico N°14 Comparativo de los resultados porcentuales del factor rendimiento según nivel de cumplimiento por programa presupuestario, Períodos 2023 y 2024



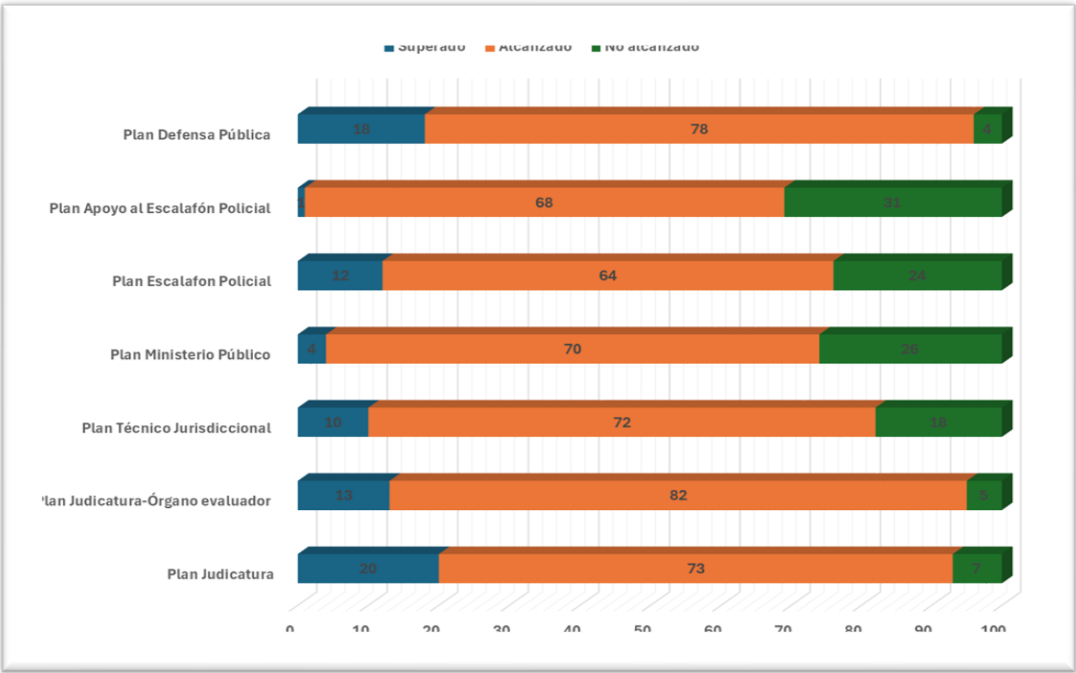
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Acerca del nivel de cumplimiento en las metas del factor de rendimiento, pero teniendo como variable del análisis la clasificación de las personas evaluadas por los planes de evaluación, se presentan los resultados generales segregados por planes jurisdiccional y ámbitos auxiliares de justicia, que agrupan los planes de la Judicatura, con y sin órgano; Técnico Jurisdiccional; Ministerio Público, Defensa Pública, Escalafón Policial y Apoyo al Escalafón Policial, que se representa en el **Gráfico N°15 Resultados porcentuales del factor de rendimiento según nivel de cumplimiento por planes evaluación jurisdiccional y ámbitos auxiliares de justicia, período 2024**, donde se puede observar que en el nivel de superado las personas evaluadas en el Plan de Judicatura se ubicaron en un 20%; las personas del Plan de Defensa Pública en un 18% como los de mayor peso en este nivel, en el extremo opuesto se observaron a las personas evaluadas en los planes Apoyo Escalafón Policial con un 1%, sea una proporción mínima fue la que superó sus metas de desempeño, y las personas del Plan Ministerio Público con un 4%.

Sobre el nivel de alcanzado en el factor de rendimiento, se destaca que las personas evaluadas en todos los planes se ubican en un rango de un 64% al 80%, donde las personas evaluadas en el plan de Escalafón Policial y Apoyo al Escalafón Policial se encuentran en el extremo inferior y en el superior, se destacó el personal del Plan de Judicatura con órgano evaluador y Plan de Defensa Pública, esto consecuente con la distribución de las personas que laboran en estos ámbitos, según se presentó en el apartado anterior, así como que, el mayor concentración de distribución el personal en general en el Poder Judicial, se calificó en el nivel de sobresaliente y excelente, considerando que el factor de rendimiento tiene el peso de un 80% y en su mayoría fue cumplido según los parámetros establecidos.

Del nivel no alcanzado en dicho factor, se puede determinar que las personas ubicadas en los planes de Apoyo Escalafón Policial se ubicaron en un 31 %, seguido del Plan de Ministerio Público; con un 26% y el Plan Escalafón Policial, con un 24%, situación que se ha mantenido en los análisis de períodos anteriores, y por lo cual, se hicieron coordinaciones con el personal del Organismo de Investigación Judicial que se atendió con prioridad, considerando que los resultados podrían evidenciar que la determinación de las metas de desempeño definidas no estuvieran considerando la capacidad operativa de las personas y estuvieran generando la proporción de personas que no lograron cumplir en un 100% las metas acordadas. Por otra parte, respecto de las personas evaluadas en los Planes de Defensa Pública el personal se distribuyó en un 4% del nivel del factor de rendimiento no alcanzado, siendo el más bajo, seguido del personal en el Plan de Judicatura con órgano evaluador en un 5% y Judicatura con un 7%, consecuente con los resultados mostrados en los otros niveles del factor de rendimiento, según se observa en el **Gráfico N°15 Resultados porcentuales del factor de rendimiento según nivel de cumplimiento por planes evaluación jurisdiccional y ámbitos auxiliares de justicia, período 2024**.

Gráfico N°15 Resultados porcentuales del factor de rendimiento según nivel de cumplimiento por planes evaluación jurisdiccional y ámbitos auxiliares de justicia, período 2024



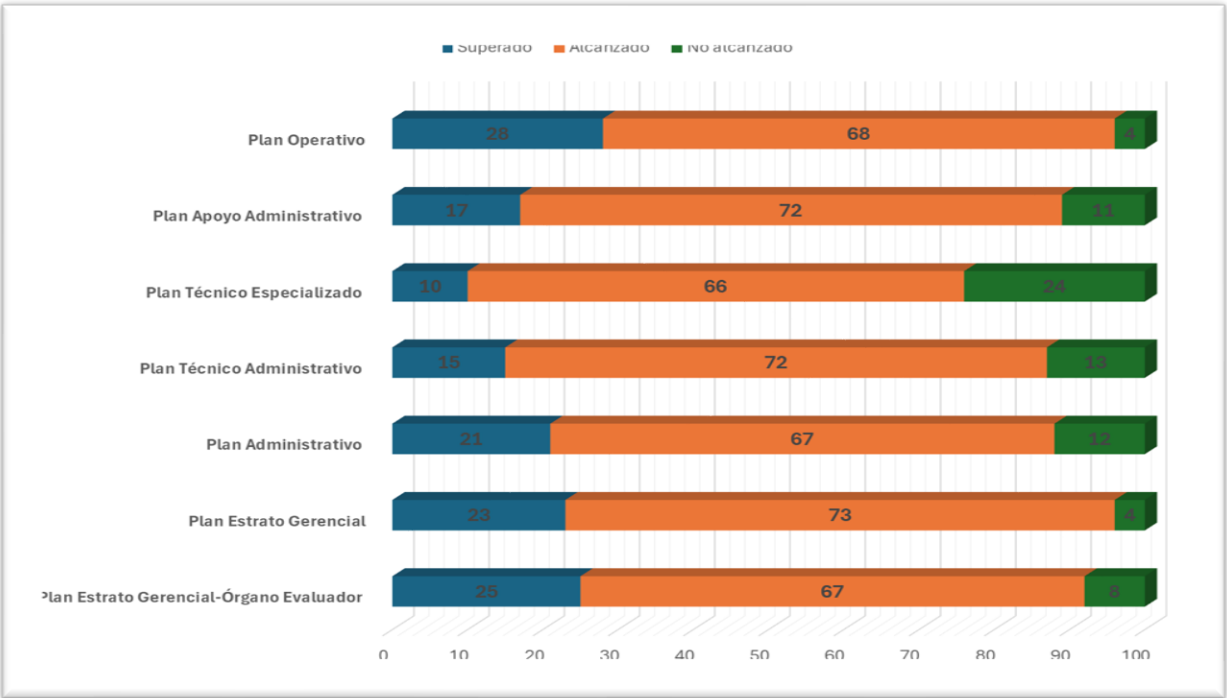
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

En cuanto a los resultados del factor de rendimiento según el nivel de cumplimiento en los planes de evaluación segmentado con los cargos de naturaleza administrativa, donde se tienen los planes: Estrato Gerencial, con y sin órgano; Administrativo; Técnico Administrativo: Técnico Especializado; de Apoyo Administrativo y Operativo, se obtuvo los siguientes resultados respecto del nivel de superado, las personas evaluadas en los Planes de Estrato Gerencial con y sin órgano y el Administrativo se distribuyó en más del 21% como los valores máximos, sea donde las personas superaron los parámetros establecidos en el factor de rendimiento, en cuanto a las personas evaluadas en el Plan Operativo, tuvo una distribución en el extremo opuesto, con un 4%, y el resto de personas evaluadas en los otros planes se identificaron en una distribución de más del 10%.

Veamos los resultados en el nivel de alcanzando del factor rendimiento de los cargos administrativos se podría ubicar en un rango del 66% al 73%, estando en el máximo extremos las personas evaluadas en el Plan Estrato Gerencial, seguido del personal del plan de Técnico Especializado y el Técnico Administrativo, el resto se ubicaron por debajo del 70% en este nivel de alcanzado según las variables acordadas en las metas notificadas.

Ahora bien, del nivel de no alcanzado, considerando las salvedades antes advertidas, sea que no corresponde a metas incumplidas, si no que no alcanzaron el cien por ciento de lo dispuesto con las personas u órganos evaluadores, se tiene las personas que fueron evaluadas en el Plan Operativo, igual que en años anteriores representa un nivel de no alcanzado del 28% y el Plan de Técnico Especializado en un 24%, situación que debe ser abordada por el Subproceso de Gestión del Desempeño para analizar la conformación de aquellas metas para identificar oportunidades de mejora o bien, que no se está considerando la capacidad operativa de las personas a las que se les están asignando, pero que se ha pospuesto por la reducción de plazas que ha habido en los últimos años. Continuando con el análisis de los planes en el nivel de no alcanzado se tiene a las personas evaluadas en los planes de Estrato Gerencial con y sin órgano, que están por debajo del 8%, en relación con las personas evaluadas en los otros planes que quedaron ubicadas en más de un 10%, según se observa en el **Gráfico 16** que se muestra a continuación.

Gráfico N°16: Resultados porcentuales del factor rendimiento según nivel de cumplimiento por planes evaluación cargos administrativos, período 2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

2.2.2 Factor Cualitativo-Competencial

Para el período 2024, se continuó con la competencia de Servicio de Calidad, para reforzar la vocación para con las personas usuarias externas e internas, en las distintas oficinas y despachos judiciales, actuación que como establece la normativa y tratados internacionales, debe direccionarse a la satisfacción del interés público y dentro del marco de legalidad, por lo que también cumplen con el criterios de atinencia: para todos los ámbitos del Poder

Judicial, pertinencia: para potenciar en la evaluación del desempeño los valores del Poder Judicial, y recurrencia: motivado en que deben estar presentes en todas las actuaciones de las personas trabajadoras.

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

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

Competencia	Definición	Justificación	#	Conductas observables
Servicio de calidad:	Tener la actitud y aptitud de comprender las necesidades de otros, para brindar un servicio oportuno y de calidad a personas usuarias internas y externas, dando respuesta ágil, eficaz, cordial, asertiva, con conocimiento y transparencia en la gestión.	Considerando que se empleará para efectos de evaluar el desempeño de las personas servidoras judiciales y que todas desde los distintos puestos trabajan por un servicio, y reside nuestro aporte individual, también en la construcción de esta competencia se encuentran implícitas las competencias de iniciativa, aprendizaje constante y, justicia pronta y cumplida, en cuanto al cumplimiento de los plazos y deberes.	1	En los espacios donde se brinda atención de la persona usuaria (interna o externa), la persona hace uso del lenguaje acorde con las políticas institucionales y muestra respeto y empatía.
			2	En el desarrollo de sus funciones, se evidencia conocimiento de los procedimientos, instrucciones o circulares que sean concernientes a su puesto.
			3	La persona en su esfera de responsabilidad implementa o promueve iniciativas, para mejorar el servicio, sin que medien instrucciones superiores.
			4	Durante el período evaluado, la persona cumplió las metas acordadas dentro de los parámetros dispuestos, o bien, advirtió de manera oportuna riesgos operativos que afectarían su cumplimiento.

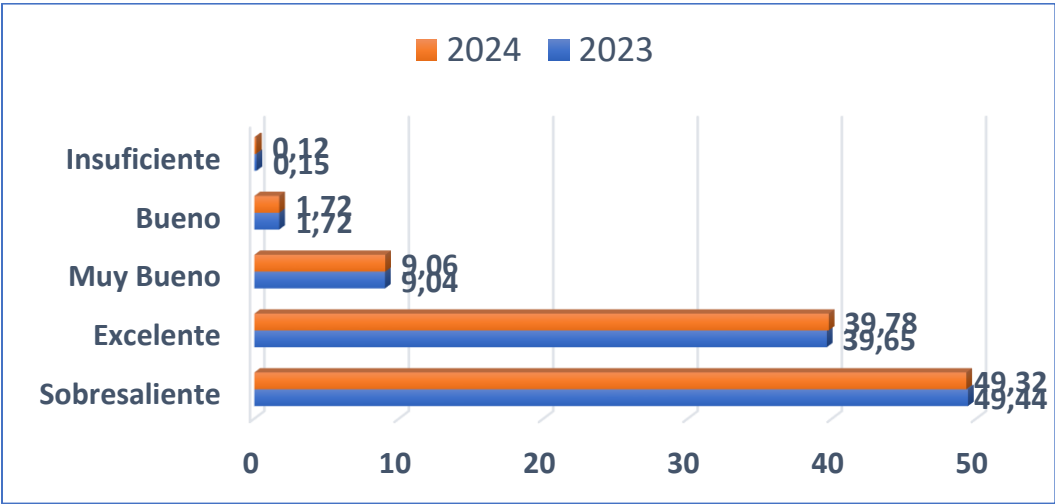
Por otra parte, la definición y conductas de la competencia Servicio de Calidad para las personas que ocuparon cargos en el Estrato Gerencial, fue definida con conductas observables distintas, según se detalla a continuación:

Competencia	Definición	Justificación	#	Conductas observables
Servicio de calidad:	Tener la actitud y aptitud de comprender las necesidades de otros, para brindar un servicio oportuno y de calidad a personas usuarias internas y externas, dando respuesta ágil,	Considerando que se empleará para efectos de evaluar el desempeño de las personas servidoras judiciales y que todas desde los distintos puestos trabajan por un servicio, y reside nuestro aporte individual, también en la construcción de esta competencia se encuentran	1	Producto de recomendaciones de los órganos superiores o de control, la persona directiva, ha demostrado apertura y concreta las oportunidades de mejora.
			2	En los informes que remite ante las instancias superiores, respalda sus decisiones con un análisis de costo-beneficio, o

	eficaz, cordial, asertiva, con conocimiento y transparencia en la gestión.	implícitas las competencias de iniciativa, aprendizaje constante y, justicia pronta y cumplida, en cuanto al cumplimiento de los plazos y deberes.		bien, que responde a las prioridades y objetivos de la Dirección u oficina bajo su cargo.
			3	Ante situaciones de riesgo operativo, pone en conocimiento de los órganos superiores, las dificultades o alternativas de solución sobre cumplimiento de los resultados esperados de la Dirección o área bajo su cargo.
			4	La persona responsable de la Dirección implementa acciones para garantizar la eficacia y eficiencia en los resultados de su área de trabajo, sin que medien instrucciones superiores.

En el **Gráfico N° 17: Comparativo de la distribución porcentual de los resultados generales del Factor Competencial por escala de calificación, Períodos 2023-20243**, se denotó que en ambos períodos analizados por cada nivel de la escala de calificación se mantuvo casi invariable el peso, donde la mayoría de la población fue calificada en los niveles superiores, un 49% en el nivel de sobresaliente, seguido de un 39% en el nivel de excelente, un 9% en el nivel de muy bueno, un 1,72% del nivel bueno y menos de 1% para el insuficiente. En este sentido, las personas evaluadoras estimaron, según las conductas observables, que el personal demostró en su desempeño, un nivel dentro de lo esperado o por encima de éste; y con menor impacto en los niveles siguientes de la escala de calificación, sea, de Insuficiente, Bueno o Muy Bueno, que permitieran ubicar pocas personas evaluadas con condiciones de brecha competencial porque no evidenciaron en sus conductas de desempeño lo esperado y requirieron del establecimiento de un plan de mejora para superar la brecha identificada por la persona u órgano que le evaluó, valoración que se identificará en el apartado de acciones de mejora, tanto en este período 2024 como el período 2023.

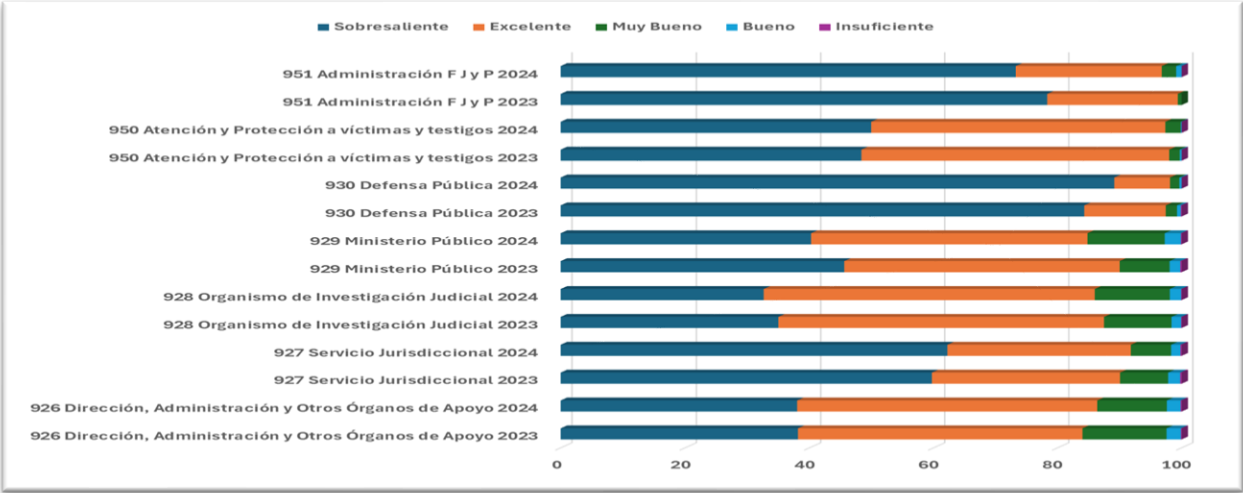
Gráfico N° 17: Comparativo de la distribución porcentual de los resultados generales del Factor Competencial por escala de calificación, Períodos 2023-2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Retomando el análisis que se ha venido desarrollando con la distribución del personal judicial evaluado por programa presupuestario, en el **Gráfico N° 18: Comparativo de la distribución porcentual de los resultados generales del Factor Competencial por escala de calificación y programa presupuestario, Periodos 2023-2024**, se puede establecer varias situaciones que se mantuvieron en ambos periodos, donde: a) programas donde a todas las personas evaluadas se les calificó en todos los niveles del Reglamento, pero siempre predominando en los niveles de sobresaliente y excelente y en menor proporción en las niveles de muy bueno, bueno e insuficiente, siendo estos las personas que se desempeñan en los programas 926, 927, 928 y 929, sea las personas con cargos administrativos, jurisdiccionales, y de los ámbitos del Organismo de Investigación Judicial y Ministerio Público; b) programas donde no hubo calificaciones para el personal evaluado en el factor competencial en el nivel de insuficiente, como lo fueron el 930 Defensa Pública, 950 Atención a víctimas y testigos y el 951 Administración del Fondo de Jubilaciones y pensiones, en ambos periodos; c) programas donde se calificó en comparación con los otros programas en el nivel de sobresaliente entre un 60 % hasta un 89%, de las personas evaluadas en el factor competencial, manteniendo el peso de mayor distribución del personal el programa 930 Defensa Pública, en ambos periodos, sea que se podría concluir que las personas manifestaron sus conductas sin brechas competenciales, según lo percibido por las personas u órganos evaluadores.

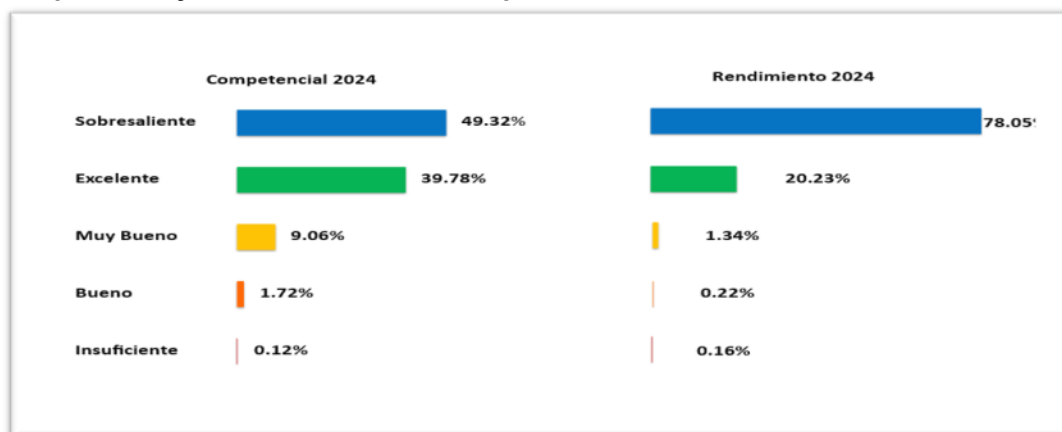
Gráfico N° 18: Comparativo de la distribución porcentual de los resultados generales del Factor Competencial por escala de calificación y programa presupuestario, Periodos 2023-2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

Comparando los resultados generales obtenidos en el factor competencial como del factor de rendimiento en este periodo, según la escala de evaluación, se puede determinar que la población judicial a pesar de mantenerse calificada en los niveles de Sobresaliente y Excelente, al separar los factores evaluados, en el factor de rendimiento se tiene la mayor proporción de la población, con un 78% calificada en el nivel de sobresaliente, seguido del excelente con un 20%, en cambio, en el factor competencial, la población calificada en el nivel de sobresaliente representa un 49% y un 39.78% en el nivel de excelente, sea que se distribuyen entre ambas escalas superiores a diferencia del rendimiento que se concentra en el sobresaliente, esto consecuentemente con el nivel de cumplimientos de las metas del factor de rendimiento o cuantitativo.

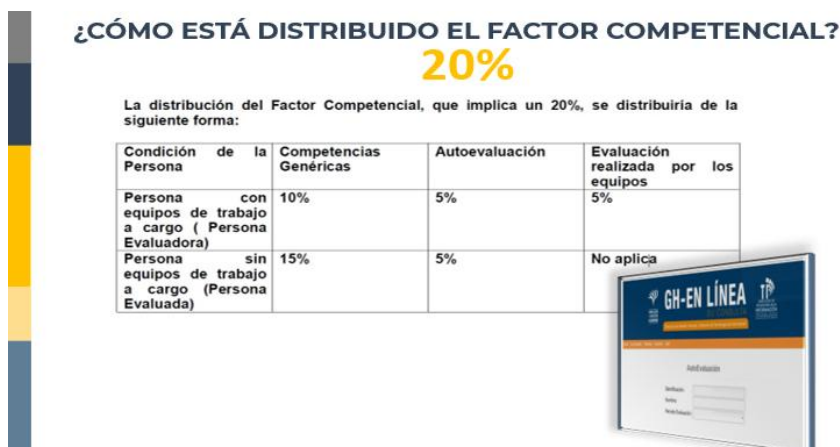
Gráfico N° 19: Comparativo de la distribución porcentual de los resultados generales del Factor Competencial y Factor de Rendimiento, por escala de calificación, Periodos 2023-2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 07 de octubre de 2025

2.3 Resultados Evaluación de la persona evaluadora

Para el período 2024, los otros componentes de evaluación del factor competencial son la “Autoevaluación” y “evaluación de la Persona Evaluadora”, y fue el segundo año en que se implementó en la población judicial, se tuvo la siguiente distribución en el resultado final, según fuera persona evaluada o persona evaluadora:



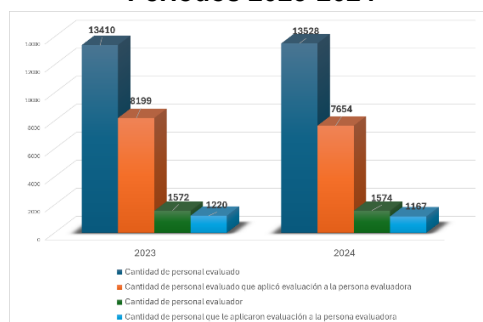
Relativo a la “evaluación de la Persona Evaluadora”, consistió en que la persona evaluada, podría evaluar a la persona que le supervisó y según la estructura orgánica de la oficina o despacho judicial, mismo que se consideraría únicamente dentro de la evaluación de cierre o resultado final, el cual se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

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

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

Del análisis de la información, sobre las personas a las que se le aplicó el componente evaluación a la persona evaluadora, se representa en el gráfico N° 20, donde se compara la cantidad de personas a las que se les aplicó este componente respecto de la cantidad de personas que tuvieron la responsabilidad de evaluadoras, donde una normalidad de aprendizaje y conocimiento se espera que tras la primera aplicación de este componente, la tendencia sería a crecer, sin embargo para el año 2024, decreció en un 4% con respecto al año anterior, dado que pasó de 1.220 personas en 2023 a 1.167 en 2024, y además un 26% no recibió ninguna retroalimentación del personal, considerando la cantidad total de personas evaluadoras. Otra variable a considerar, corresponde a la cantidad de personas que aplicaron este componente y se determinó que fueron 7.654 personas servidoras judiciales, sin embargo, debe considerarse que las personas que tuvieron un resultado final de evaluación fueron de 13.528, en este sentido, solamente un 57% aproximadamente de la población evaluada participó en la aplicación de este componente y durante el 2023, fueron 8.199 personas servidoras judiciales que aplicaron este componente por primera vez, sin embargo, hubo 13.410 personas evaluadas, que representaron un 60%, sea que de un período al otro decreció un 3%, la participación de la población.

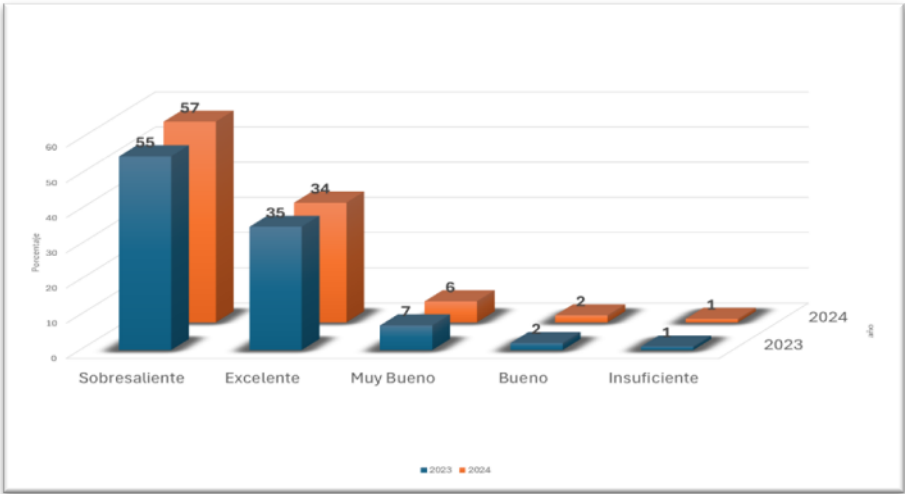
**Gráfico N° 20: Comparativo de la cantidad de personas que participaron en la aplicación del componente “Evaluación a la persona evaluadora”,
Períodos 2023-2024**



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 17 de octubre de 2025

En cuanto a los resultados de la calificación que se realizó a las personas evaluadoras por sus equipos en estos dos períodos, se puede observar un comportamiento similar con la calificación del personal en general, donde las personas evaluadas calificaron a quienes los evaluaron en la competencia de Gestión de Personas, en las escalas superiores de sobresaliente y excelente, en ambos períodos y en menor proporción en los otros niveles de la escala, que se representa en el **gráfico 21**.

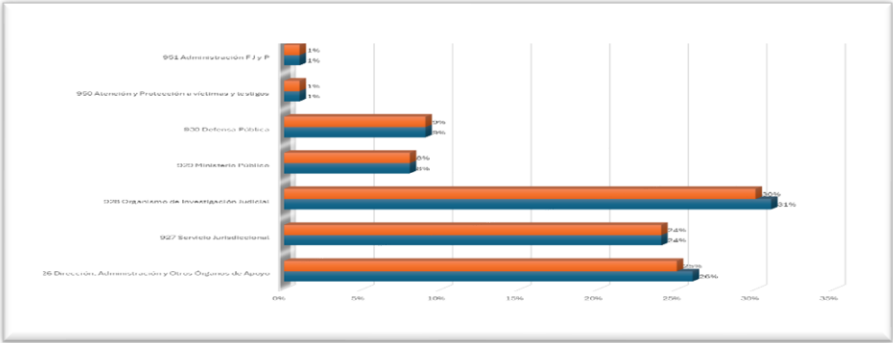
Gráfico N° 21: Comparativo de la distribución porcentual de la calificación del componente evaluación a la persona evaluadora, Períodos 2023-2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 17 de octubre de 2025

En el Gráfico N°22, se representa de manera comparativa la distribución porcentual de la cantidad de personas que registraron la evaluación a la persona evaluadora, según programa presupuestario, Períodos 2023-2024, variable que se incluye para determinar las personas servidoras por ámbito, independientemente de la clase de puesto y grupo ocupacional, se aprecia, que en ambos períodos se tuvo una participación porcentual igualitaria, con muy pocas diferencias, donde las personas destacadas en el programa 928 Organismo de Investigación Judicial, fue en ambos períodos la que más participó con un peso del 30% en 2024 y un 31% en 2023; seguido por personal del programa 926 Administrativo, con un 25% en 2024 y un 24% en 2023, el programa 927 Judicatura, con un 24%, en ambos períodos, como los más representativos, el resto de personal mantuvo la misma participación porcentual en ambos períodos.

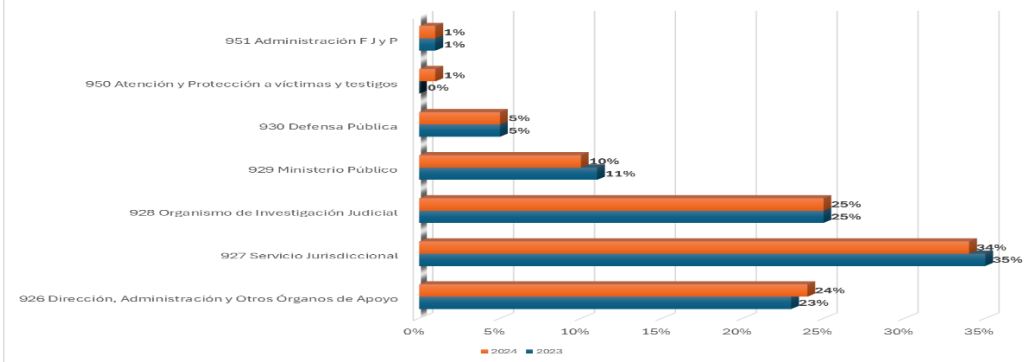
Gráfico N°22, Comparativo de la distribución porcentual de personas que registraron evaluación a la persona evaluadora, según programa presupuestario, Períodos 2023-2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 17 de octubre de 2025

De las personas evaluadoras a las que se les aplicó la evaluación por parte de sus equipos de trabajo, según los programas presupuestarios en ambos períodos, se identificó una distribución similar, donde la mayor cantidad de personas evaluadas correspondió al personal ubicado en el programa 927 Jurisdiccional, con 34% en 2024 y un 35% en 2023, lo sigue el 928 Organismo de Investigación Judicial, con un 25% en ambos períodos, y el personal destacado en el 926 Administrativo con un 24% en 2024 y un 23% en 2023, igualmente siendo los más representativos, representado en el Gráfico N° 23, el resto de programas estuvo entre un 10% y un 1%, en ambos períodos analizados.

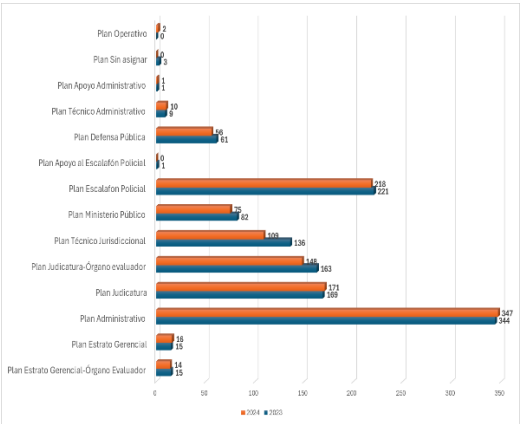
Gráfico N° 23 Comparativo de la distribución porcentual de personas que recibieron evaluación a la persona evaluadora, según programa presupuestario, Períodos 2023-2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 17 de octubre de 2025

Teniendo presente la ubicación del personal al que se le aplicó este componente, pero por planes de evaluación, que se representa en el **Gráfico N°24** se determinó que las personas destacadas el Plan Administrativo, fue donde más personas fueron evaluadas en ambos períodos, con más de 300 personas, luego el Plan Escalafón Policial, con más de 200 personas en ambos períodos, seguido de los Planes de Judicatura con y sin órgano evaluador, con más de 150 personas por período, además el Plan de Técnico Jurisdiccional, que es donde se ubican las personas en cargos de Coordinador Judicial, igualmente en ambos períodos superó las 100 personas evaluadas en este componente, el resto de planes estuvo por debajo de 50 personas y en algunos solamente hubo 2, como se observa en dicho gráfico.

Gráfico N°24, Comparativo de la cantidad de personas a las que aplicaron la evaluación de la persona evaluadora, según plan de evaluación Períodos 2023-2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 17 de octubre de 2025

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

Del análisis realizado en las justificaciones para la calificación de las conductas de la competencia Gestión de personas, se tiene que los hallazgos del período 2023, también se han presentado para el 2024, algunas personas, se limitaron a poner un punto o dejando el espacio en blanco en la justificación: otros solamente indicaron cumple; correcto; el nivel de calificación no concuerda con la calificación dada a la persona; otros indicaron que la persona evaluadora cumple con la conducta pero lo califican con un nivel de insuficiente; justificaciones escuetas; justificaciones que no refieren a la conducta sino a la personalidad, por ejemplo: “es una persona que no le gusta socializar para temas laborales.”

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

Primera conducta evaluada

Conducta	Aspectos Positivos	Aspectos por mejorar
Durante el período evaluado, la persona que le coordina o evalúa, promovió espacios para el diálogo y la comunicación entre los integrantes del equipo de trabajo, en procura la mejora continua en la prestación del servicio.	Si, se promovió los espacios para el diálogo y comunicación, se procuró la mejora en todo momento. La Coordinadora brinda espacios suficientes para el diálogo, la comunicación es fluida, otorgando confianza absoluta para expresar ideas, con el fin de mejorar el servicio público y distribuir adecuadamente el trabajo entre el equipo. La jefatura de forma constante vela por mejoras en el equipo de trabajo. El Coordinador siempre está pendiente, de las necesidades que tenemos sus subalternos, y nos colabora dentro de sus posibilidades, para que podamos dar una buena prestación de Servicio a los Usuarios. Existe total apertura al diálogo y se mantiene comunicación constante con todos los miembros de la oficina. La jefatura de la Sección siempre ha estado anuente a escuchar propuestas que podrían brindar mejoras en la prestación de	Debe existir mayor apertura y disposición en la toma de decisiones como equipo de trabajo, donde se considere la opinión de todas las personas de la Oficina, sus necesidades y propuestas; de manera flexible. Hay diálogo parcial, pero se requieren mejoras en la comunicación de las tareas que se solicitan por correo electrónico o otras herramientas, ocupamos mayor claridad y simplicidad. No es la misma persona que fue durante años atrás que era sumamente proactiva y objetiva, diligente y pro trabajo en grupo, hoy en día ha creado sub grupos afines a ella en perjuicio de los intereses del equipo en general, en nuestra sede una compañera que goza de su confianza siempre hace alusión a la amistad entre ambas en detrimento del trabajo en equipo. Sin embargo, debo admitir que tiene amplio conocimiento de su trabajo y de la Oficina

Conducta	Aspectos Positivos	Aspectos por mejorar
	servicios y a lo interno del servicio también. Maneja una política de puertas abiertas, lo que promueve un excelente canal de comunicación.	como tal, tiene mucha experiencia y puede lograr muchas cosas positivas y beneficiosas para lo Oficina a nivel país si deja de lado los subgrupos. Los espacios para comunicación conmigo directamente muy bien. Con el equipo de trabajo en reuniones no siento que exista mucho espacio para escuchar y analizar lo que se propone o el malestar que siente el equipo sobre ciertas situaciones.

Segunda conducta evaluada

Conducta	Aspectos Positivos	Aspectos por mejorar
En la oficina o despacho judicial, quién le coordina o evalúa, controló y brindó seguimiento al trabajo que su persona entregó, y cuando correspondió, le recomendó implementar oportunamente las acciones correctivas necesarias para alcanzar los objetivos y metas asignados.	En los momentos que se requiera cuento con su criterio de las cosas, aun y cuando por mi puesto no requiero de vistos buenos. Siempre está pendiente de ayudar a todos los escritorios con algún rezago para lograr que la oficina camine de forma uniforme e integral. En mi caso se requirió en pocas ocasiones, sin embargo, respecto de otros si ha llevado a cabo esa labor de manera oportuna. Siempre ha procurado al máximo implementar estrategias que hagan más eficiente el trabajo. La persona evaluadora, evalúa, controló y brindó seguimiento al trabajo que su persona entregó, y cuando correspondió, le recomendó implementar oportunamente las acciones correctivas necesarias para alcanzar los objetivos y metas asignadas.	Sí lo realiza, pero sugiero mejorar la coordinación evitando solicitar la misma información de manera reiterada. Constante e insistente consulta en que estamos trabajando cuando ya antes ha asignado el trabajo y tiene conocimiento de estas labores. Realiza el seguimiento, sin embargo, no siempre en forma oportuna. Sus revisiones pueden tardar meses con lo que se rompe el hilo y el ritmo de la tarea. Las recomendaciones en estos casos no contemplan el tiempo transcurrido ni observaciones/ discusiones realizadas tiempo atrás. Los plazos se acortan y se juntan las tareas. Hace falta más trabajo ya que la retroalimentación que

Conducta	Aspectos Positivos	Aspectos por mejorar
	Durante el periodo evaluado, la persona que coordina o evalúa demostró un control y seguimiento excepcional sobre el trabajo que entregué, asegurando en todo momento que se cumpliera con los objetivos y metas asignadas de manera eficiente y en los plazos establecidos.	se da no es la mejor y faltan mecanismos para dar mejor seguimiento al trabajo de cada persona y no solo por una apreciación que la mayoría de las veces no es muy objetiva.

Tercera conducta evaluada

Conducta	Aspectos Positivos	Aspectos por mejorar
En momentos de sobrecarga laboral, la persona que le evalúa o coordina, le determinó prioridades o planes de acción, para la consecución de los objetivos o metas.	En momentos de sobrecarga laboral, la jueza coordinadora ha definido prioridades y planes de acción para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas asignadas. Su orientación ha sido útil para organizar el trabajo y mantener el enfoque en las tareas más urgentes. La carga laboral es muy pesada, sin embargo, ella coordina para que sea un poco más ligera para poder cumplir. En caso de que exista una sobrecarga laboral, mi coordinador me ayuda a establecer prioridades para cumplir con los objetivos y metas. Lo que me ayuda a organizar el trabajo, y asegurarme de cumplir con las expectativas en tiempo y forma de las tareas asignadas a mi persona. Correcto, la jefatura en caso de sobrecarga laboral específicamente en nuestra oficina nos indica la prioridad de la atención al público con el fin de abordar esta necesidad y después nos brinda el tiempo necesario para cumplir con el resto de las tareas asignadas.	En la carga laboral siento que puede mejorar al implantar que los compañeros de Cartago también pueden atender casos de Turrialba, ya que los dos especialistas de Turrialba atendemos Cartago y Turrialba y eso sobre carga en muchas ocasiones el doble de trabajo para los de Turrialba con respecto a los especialistas de Cartago. Se trata de realizar lo mejor posible, sin embargo, ante el alto ingreso de denuncias, es difícil determinar prioridades o planes de acción. Conocen sobre la cantidad excesiva de trabajo que poseemos, y aun así nos indican mediante mandatos completamente autoritarios e intimidatorios a quedarnos a trabajar 12 horas, a raíz del alto circulante que poseemos, siendo que dicho excesivo circulante que mantenemos en la oficina, no es nuestra responsabilidad si no de la alto incremento en la delictivita del país y una insuficiente capacidad de reacción por parte del gobierno para contratar a más investigadores para

Conducta	Aspectos Positivos	Aspectos por mejorar
		poder dar a basto con esta problemática, siendo que nos tratan como si fuéramos robots que solo números debemos de dar.

Cuarta conducta evaluada

Conducta	Aspectos Positivos	Aspectos por mejorar
La persona que le coordina o evalúa, dentro del desarrollo de sus funciones, estableció y comunicó los objetivos, metas, plazos y normas de actuación con que debe ejecutarse y entregarse el trabajo asignado.	Poca comunicación en relación con los objetivos y metas, sin embargo, es una de las pocas personas dispuestas ayudar y enseñar dentro de la oficina. Tiene un excelente desempeño en la coordinación y evaluación de nuestras funciones. Ha establecido y comunicado de manera clara los objetivos, metas, plazos y normas de actuación, lo que ha sido clave para la ejecución y entrega eficiente del trabajo asignado. Su liderazgo ha facilitado un ambiente de trabajo organizado y productivo. Es muy clara y objetiva ante la comunicación de metas o asignación de plan remedial, es comprensiva y empática ante las dificultades que se puedan presentar durante las labores, se comunica de manera asertiva, lo que permite así una comunicación oportuna. Emplea un seguimiento que considero positivo y se interesa por el desarrollo y crecimiento del colaborador, muestra interés ante las necesidades que se le plantean. Existió una correcta y asertiva comunicación de las cuestiones relacionadas con la evaluación y sus objetivos y ejecuciones.	Se deben mejorar aspectos de comunicación, necesitamos que se tome decisiones sin necesidad de estar consultando otras áreas. Esto atrasa la realización de trabajos. Siempre establece los plazos de entrega, sin embargo, me parece innecesario recordar a nivel grupal los tiempos de entrega cuando en realidad ya existe un patrón de tiempo para las entregas, desde mi punto de vista no favorece el compromiso a la hora de entregar los resultados de los trabajos encomendados. En espacios mensuales de oficina se observa la fortaleza de abordar generalidades administrativas para realizar el trabajo asignado. Como mejora sería distribuir espacios de reunión por disciplina para que surjan propuestas de mejora técnica o administrativa del servicio. De parte de la compañera no hay ese tipo de comunicación, la comunicación de su parte es meramente operacional, motivo por el cual podría sentirse un poco cansada o estresada en ciertos momentos. Es entendible, pero debe entender que no se hacen preguntas aclaratorias o se pide información con el afán de molestar ni muchos menos, sino simplemente de aclarar y tener una mejor comunicación.

2.4 Sobre las acciones de mejora identificadas en los factores evaluados

Como parte de la mejora continua con la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, de igual forma que en los años anteriores para el 2024 se establecieron acciones de mejora registradas en el sistema de evaluación del desempeño, por lo que del análisis se identificó que se registraron para un total 368 personas servidoras judiciales, asimismo, se determinó que un total de 680 acciones de mejora, las cuales para mejor análisis se clasificaron por plan de evaluación, donde se puede observar, en el **Gráfico N° 25 Distribución de la cantidad de acciones de mejora por Plan de Evaluación, Periodo 2024**, las personas servidoras judiciales ubicadas en los planes de Técnico Jurisdiccional representó el que mayor registró, con 190, seguido por el personal destacado en el Plan Administrativo, con 156 y el personal del Plan Operativo con 84 acciones, en contraposición con las personas que se desempeñan en los planes donde solo hubo dos acciones de mejora, que fue el Plan Judicatura con Órgano Evaluador.

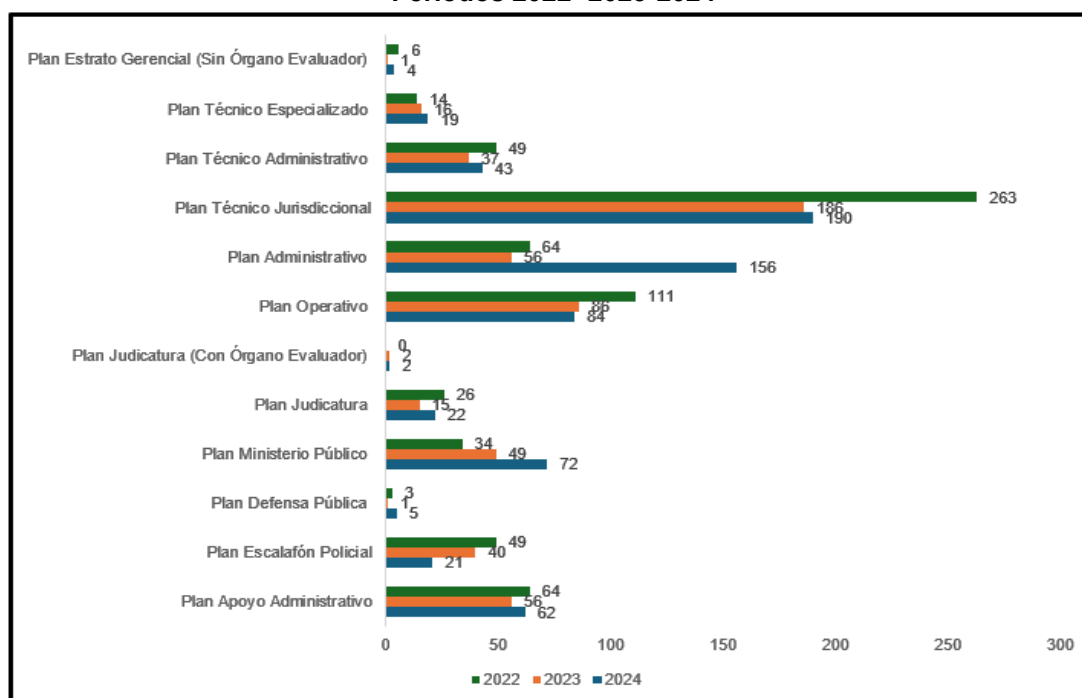
Gráfico N° 25. Distribución de la cantidad de acciones de mejora por Plan de Evaluación, Periodo 2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 17 de octubre de 2025

El siguiente gráfico donde se realiza un análisis comparativo de los últimos dos periodos de evaluación, **Gráfico N° 26 Comparativo de cantidad acciones de mejora por plan de evaluación del desempeño, Periodos 2022-2023 y 2024**, en el mismo se puede apreciar que el personal destacado en el Plan Técnico Jurisdiccional sigue siendo el que más acciones de mejora le registraron, para el 2024 creció con 4 acciones más que en el 2023. El comportamiento en los demás planes ha sido similar que en los años anteriores tendiendo un pequeño aumento o disminución; sin embargo, para el Plan Administrativo 2024, hubo un gran crecimiento en los planes de mejora con respecto a los dos años anteriores, que para 2024 alcanzó el total de 156. Para efectos del personal destacados en los planes de evaluación con menos acciones de mejora asignadas son el Plan Judicatura con órgano evaluador, Plan Estrato Gerencial sin Órgano Evaluador y el Plan Defensa Pública.

Gráfico N° 26. Comparativo de cantidad acciones de mejora por plan de evaluación del desempeño, Períodos 2022- 2023-2024



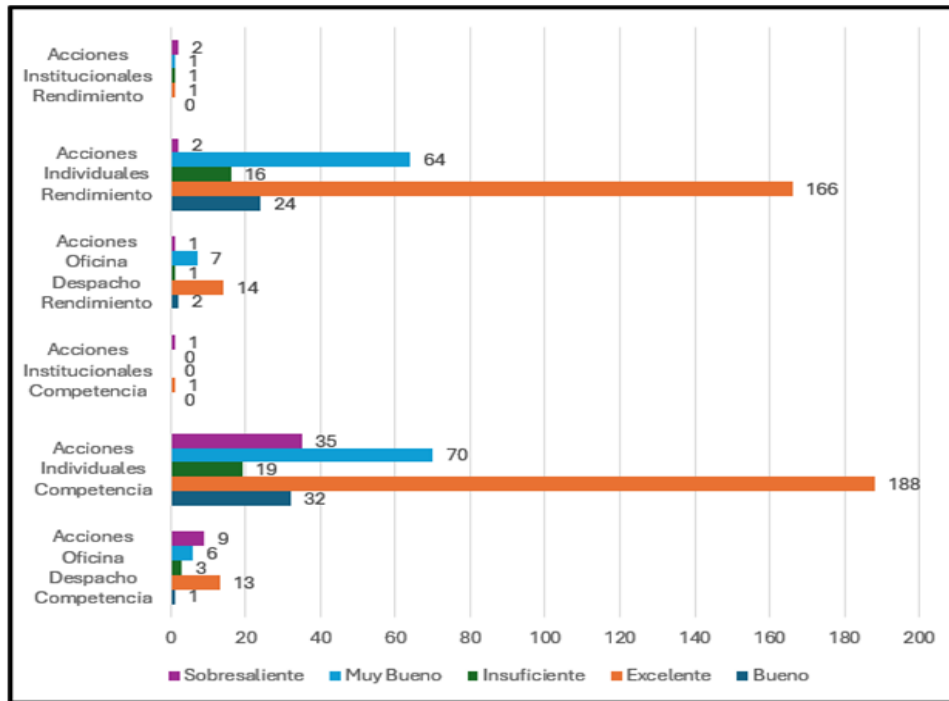
Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 17 de octubre de 2025

El establecimiento de acciones de mejora es clasificado en tres tipos:

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

Según dicha clasificación se analizaron las 680 acciones de mejora registradas, las cuales se muestran en el **Gráfico N° 26 Cantidad y tipo de acciones de mejora distribuidas por escala de calificación obtenida, periodo 2024**, donde se denota que las personas con un resultado final de excelente, tanto en el factor rendimiento como el de competencias y ambos en el tipo de acciones individuales, fueron a las que más le registraron más planes de mejora; en las de rendimiento se establecieron 166 y para el de competencias 188. Lo anterior, es consecuente con que la mayor cantidad de personas evaluadas obtuvo una calificación de excelente

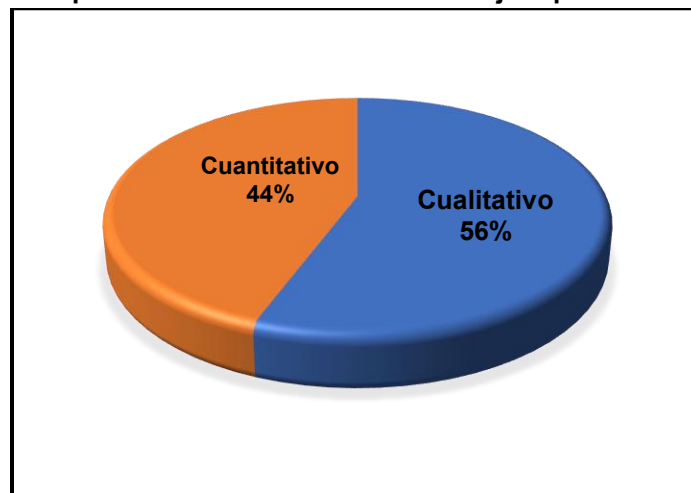
Gráfico N° 26. Cantidad y tipo de acciones de mejora distribuidas por escala de calificación obtenida, Período 2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 17 de octubre de 2025

Respecto a la distribución porcentual de las acciones de mejora por factor evaluado, se tiene que un 56% de las acciones de mejora se realizaron sobre el componente del factor cualitativo o competencial y un 44%, en el factor cuantitativo o de rendimiento, sea que se reconoció por las personas evaluadoras la necesidad de orientar al personal a su cargo en las conductas observables, que en el cumplimiento del elemento objetivo del rendimiento, según se muestra en el gráfico **N°27 Distribución porcentual de las acciones de mejora por factor evaluado, período 2024**.

Gráfico N° 27. Distribución porcentual de las acciones de mejora por factor evaluado, Período 2024



Fuente: Sistema informático SIGA-GH; Poder Judicial, consulta al 17 de octubre de 2025

Hallazgos sobre las acciones de mejora

La constante en los procesos de gestión de personas y en particular con la evaluación del desempeño para las personas evaluadoras, corresponde a la oportunidad de formular acciones de mejora que realmente se ajusten a las necesidades de las personas colaboradoras, que contribuyan a desarrollar esas destrezas y habilidades necesarias para un mejor desempeño, que ayuden a la superación de las brechas detectadas, tanto en las competencias como en el rendimiento, para que aporten valor al cumplimiento de los objetivos de las oficinas y despachos judiciales que conforman el Poder Judicial, y que impacten de manera positiva en la prestación de los distintos servicios para la ciudadanía. Las acciones o planes de mejora corresponden a las actividades o estrategia que se definan en forma consensuada por parte de la persona evaluadora y la evaluada, para mejorar su desempeño. Por lo anterior, se realizó una revisión aleatoria del contenido de las acciones de mejora, para el periodo de evaluación 2024, se describen algunos de los hallazgos detectados:

1. Igual que para los años anteriores, las personas evaluadoras como acción de mejora replicaron la meta o competencia a evaluar, sin detalle alguno.
2. Establecen la misma descripción de mejora para dos personas diferentes una con evaluación de Excelente y la otra con un muy bueno. La descripción refiere a “2. Atender las gestiones y trámites pendientes con base en prioridad y plazo. Correcta actualización de sistemas”.
3. Algunos evaluadores utilizaron la acción de mejora como una observación, como, por ejemplo: “Debido a que la persona funcionaria ya no labora para este despacho se omite acción de mejora, únicamente se le insta a tener un mejor trato con la persona usuaria”.
4. Escogen hacer un plan, pero indican en la descripción ninguna o no aplica.
5. Las personas evaluadoras en algunos de los casos aún no logran definir acciones de mejora que sean acordes a las metas evaluaron y estas acciones tengan un valor para la mejora del desempeño de las personas.
6. En el componente rendimiento refieren mejorar la puntualidad de ingreso de a la oficina
7. Aun para el 2024, no distinguen entre planes de mejora, de oficina, institucionales o individuales.
8. Se reconoce que algunas acciones de mejora, si cumplieron con las condiciones de concretas y específicas, que se recomiendan en los talleres de capacitación, por ejemplo, como acción de oficina, establecieron: “1-Actualizar los conocimientos al investigador, 2- Realizar una reunión de jefaturas y investigador para aclarar puntos clave y mejorar el rendimiento y comunicación. 3- Buscar los medios institucionales que le faciliten o le ayuden a mejorar su expresión oral”.

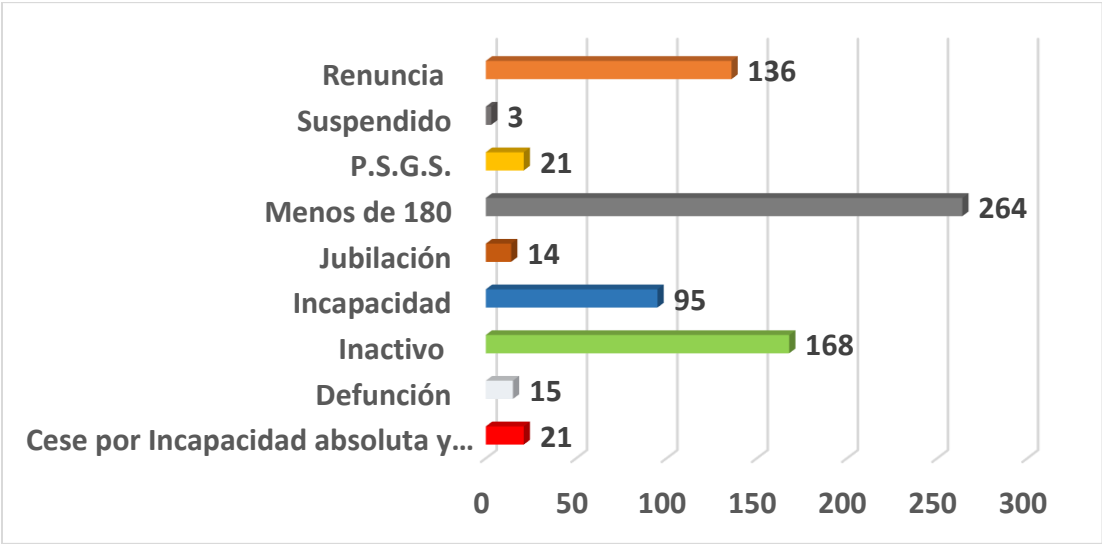
Con estos hallazgos, se detecta la necesidad de desarrollar instrumentos para las personas evaluadoras establezcan acciones que aporten valor en el desempeño de los equipos a su cargo, situación que se ha mantenido pendiente producto de las limitaciones en la capacidad operativa del Subproceso, que se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

. Resultados del Seguimiento de personas sin evaluación de cierre 2024

Con ocasión del seguimiento ejecutado por el Subproceso entre abril y mayo del 2025, se determinó que 1.688 personas servidoras judiciales no tenían un resultado final de evaluación del desempeño, a pesar de que se les había notificado un plan durante el periodo de evaluación, por lo que, se realizó el estudio de cada caso, para determinar si correspondía a ese personal la evaluación de cierre, de los cuales en el **Gráfico 28**, se representa las situaciones detectadas, donde cabe destacar que; hubo 264 personas que tenían menos de 180 días laborados, por cuanto, no les correspondía una evaluación de cierre o resultado final, además 136 personas, y 168 se les había cesado el nombramiento interino y se encontraban inactivas, como las cantidades más destacadas- Además producto del análisis y prevención a las personas evaluadoras, se logró que de las 1.688

personas, fueran evaluadas de manera extemporánea un total de 912 personas, sea un 56% que sí les correspondía la evaluación final.

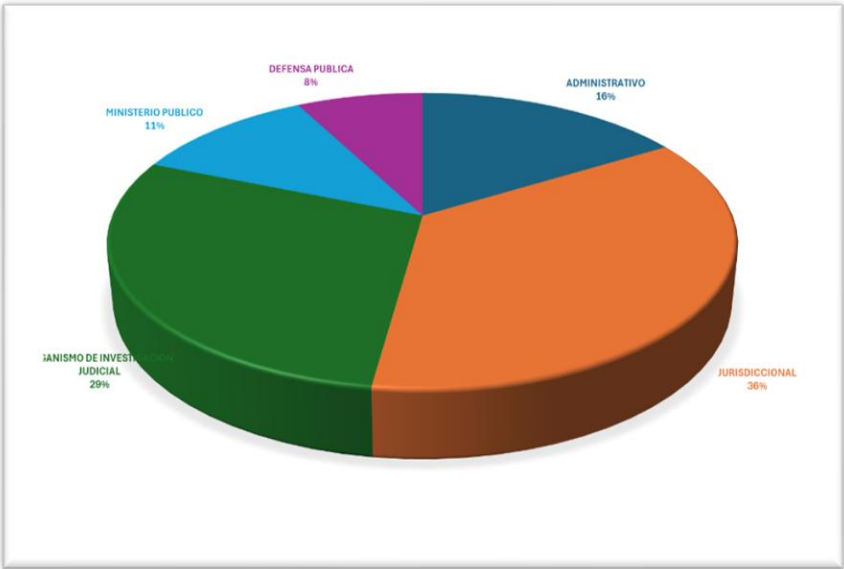
Gráfico 28 Clasificación de motivos de personas servidoras judiciales, sin evaluación de cierre 2024



Fuente: Informe PJ-DGH-SGH-101-2025

De las 737 personas servidoras judiciales a las cuales no se les aplicó una evaluación de cierre por encontrarse en los motivos antes indicados, se realizó una agrupación por ámbito que se representa en el Gráfico 29, donde se puede identificar que porcentualmente las personas destacan en el ámbito jurisdiccional, con un 36% son las más representativas, seguidas del personal destacado en el Organismo de Investigación Judicial con un 29%, posteriormente las personas del ámbito Administrativo con un 16%, el personal de Ministerio Público con una representación del 11% y finalmente el personal de la Defensa Pública, con un 8%.

Gráfico 29 Clasificación de personas servidoras judiciales sin evaluación de cierre por ámbito, período 2024



Fuente: Informe PJ-DGH-SGH-101-2025

Finalmente, es importante destacar que del personal que presentó renuncia durante la aplicación del período 2024, de las 136 personas, estas se desempeñaban; 76 en el OIJ, 37 en el ámbito jurisdiccional, 11 en el administrativo, 7 en el Ministerio Público y 3 en la Defensa Pública, situación que es representativa de la fuga de talento humano que ha venido enfrentando el Poder Judicial en los últimos años.

5. Limitaciones que enfrenta el Subproceso

- ✓ Se materializó el riesgo comentado en informes anteriores sobre la capacidad operativa del Subproceso de Gestión del Desempeño, considerando que desde abril de 2025 no se continuó asignando personal por medio de permisos, con el agravante que desde el 2024, se desarrollaron los otros componentes establecidos en el artículo 15 del Reglamento sobre la autoevaluación y evaluación de la persona evaluadora para las evaluaciones de cierre que representó un incremento en la demanda de los servicios que ofrece el Subproceso, como quedó demostrado en el apartado de generalidades, además que por la falta de personal se impactan las siguientes tareas ordinarias del Subproceso y el desgaste físico y emocional para los tres profesionales que se les recargó el trabajo de los puestos que ya no se encuentran destacados.

Nombre de Labor operativa	Indicador mensual
Inicio Etapa de Planeación	Registro de cada uno de perfiles de evaluación que se realiza por grupo ocupacional y ámbitos en el módulo informático, según la programación en cada período de evaluación
Seguimiento Etapa de Planeación del ámbito asignado	Identificar el personal que no se le asignaron metas en etapa de planeación del período después de vencido el plazo
Seguimiento Etapa de Planeación del ámbito asignado	Comunicar y emplazar a la persona u órgano evaluador que tiene personas pendientes de notificar metas de desempeño después de vencido el plazo
Seguimiento Etapa de Cierre del ámbito asignado	Identificar el personal que no registra evaluación de cierre después de vencido el plazo
Seguimiento Etapa de Cierre del ámbito asignado	Comunicar y emplazar a la persona u órgano evaluador del personal a cargo que no registra evaluación de cierre después de vencido el plazo
Asesoría y acompañamiento a la persona u órgano evaluador	Atención y registro de las solicitudes del personal judicial, en el establecimiento del factor cuantitativo para las personas evaluadoras; diseño de instrumentos de control; consultas sobre el módulo informático, entre otras.
Facilitar la gestión del conocimiento	Realizar la logística para las actividades de capacitación, por medio de los avisos, formularios, convocatorias del personal, agenda de las sesiones y análisis de los resultados de las evaluaciones de las actividades formativas
Facilitar la gestión del conocimiento	Elaboración de contenidos, instrumentos, material de apoyo (flujogramas, videos, ppt y actualización de contenidos)
Facilitar la gestión del conocimiento	Facilitar el 100 % de los talleres asignados por la jefatura, de manera virtual según los temas asignados
Facilitar la gestión del conocimiento	Diseño de cápsulas informativas sobre el proceso de evaluación del desempeño

Determinación de Historia de Usuario (HU) para mejoras del módulo informático	Redacción y diseño del requerimiento, según formato definido por la DTIC
Validación de mejoras del módulo informático	Realización de pruebas y simulaciones en el sistema de pruebas y elaboración del acta de aceptación de pruebas para posterior instalación en producción.
Atención de inconsistencias del módulo informático	Realizar el control y pruebas que demanda la atención de los casos por medio de simulación en módulo de pruebas, revisión con DTIC-parte técnica de la programación) e inclusión del GIS
Habilitación de personas evaluadas en el módulo informático	Registros de personal judicial por plan y código de oficina en el Sistema Soporte Informático de Evaluación del Desempeño (SSI).
Habilitación de acceso de seguridad en el módulo informático	Validación y actualización de permisos de acceso para persona u órgano evaluador en el Sistema Soporte Informático de Evaluación del Desempeño (SSI).
Habilitación de ampliaciones de plazo en el módulo informático	Registro de extensiones de plazo para las distintas etapas del proceso de evaluación del desempeño
Resolución de casos de períodos anteriores de evaluación del desempeño	Análisis y resolución de casos de períodos anteriores para que se reconozca el componente de anualidad.
Rendir informes para órganos superiores internos y externos	Elaborar y entregar los informes requeridos con oportunidad y sin demora, sobre el resultado individual o colectivo de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño
Gestión presupuestaria	Se requiere la formulación del proyecto de presupuesto para el año siguiente, según las fechas establecidas por la Dirección de Planificación
Gestión administrativa	Asignación del 100% de las referencias y distribución en el Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica (SICE) de las solicitudes ingresadas por medio de la ventanilla única u otros medios ajenos a dicha plataforma.
Gestión administrativa	Registro de los movimientos del personal, de movimientos de activos; levantamiento anual de activos; gestión de suministros y respaldo documental del Subproceso.

- ✓ Se encuentra pendiente la aprobación de las reformas conocidas en sesión N° 11-2025 del 17 de marzo de 2025, artículo IV, en Corte Plena de los artículos 2, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 19 y 20 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, presentada por el Subproceso de Gestión del Desempeño y aprobado por los órganos superiores, que pretende integrar en dicho reglamento la jurisprudencia que se ha generado en los últimos años.

6. Conclusiones

1. **Para fortalecer y brindar sostenibilidad al quinto período, el Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, en que se aplica el proceso de evaluación del desempeño en la población judicial, desplegó actividades de facilitación por medio de talleres virtuales, donde se contó con la participación de 760 personas servidoras judiciales en 21 sesiones, además en la plataforma de Capacitate,**

se ofreció el curso virtual, con la participación de 146 personas y por medio de una campaña de información por medio de Prensa y Comunicación, que implicaron el diseño y contenidos de 20 avisos.

2. **De los resultados generales** se tiene, que para el período 2024 en el Poder Judicial, se evaluaron un total de 13.528 personas servidoras judiciales de los distintos ámbitos que conforman el Poder Judicial, con una evaluación de cierre, que a su vez fueron evaluadas por 1.574 personas evaluadoras, sean jefaturas o coordinaciones y en el caso particular de la judicatura, personas juzgadoras en la coordinación y órganos evaluadores, según la estructura orgánica de cada ámbito que conforma este poder de la República.
3. **Del seguimiento ejecutado por el Subproceso, una vez vencido el plazo para aplicar las evaluaciones de cierre**, entre abril y mayo del 2025, se determinó que 1.688 personas servidoras judiciales no tenían un resultado final de evaluación del desempeño, a pesar de que se les había notificado un plan al inicio del periodo, por medio del análisis de cada caso y la prevención a las personas u órgano evaluador se logró que se aplicará la evaluación de cierre a más de novecientas personas servidoras judiciales, sea un 56% que sí les correspondía la evaluación final
4. **Considerando la distribución del personal judicial evaluado por la variable sexo**, se tiene una representación mayoritaria del sexo masculino, pero el sexo femenino está alcanzando casi en un 50 por ciento, sea entre personas evaluadas y personas evaluadoras.
5. **Además de la variable sexo junto con la escala de calificación**, en el período 2024 que representa el quinto período de evaluación que el Poder Judicial ha implementado el proceso, se denotó que no hay evidencia de brechas en las calificaciones de ambos sexos, donde la mayor cantidad están calificadas en las escalas de evaluación sobresaliente y excelente y la menor cantidad en la valoración insuficiente y bueno. Comparando los resultados generales del periodo 2024 con el 2023, se puede determinar un comportamiento similar en ambos períodos.
6. **Por distribución de la cantidad de personal judicial evaluado por sexo y programa presupuestario, período 2024**, se identificaron tres tipos de composición de programas; a) distribución similar de personas evaluadas de ambos sexos, se tiene el programa 926 que concentra los cargos de naturaleza administrativa; b) programas donde hay mayor cantidad de personas del sexo masculino está el programa 928 y 930, considerando que el programa 930 se compone de las oficinas Atención a la Víctima del Delito y Unidad de Protección de Víctimas y Testigos, y c) programas donde hay mayor cantidad de personas del sexo femenino están el 927, 929, 930 y 951, sea que concentra la judicatura y los órganos auxiliares de justicia.
7. **Sobre la distribución porcentual de la calificación del personal judicial evaluado por programa presupuestario, período 2024**: se determinó: a) programas donde se calificó en todos los niveles de la escala, pero manteniendo la mayoría del personal calificados en los niveles excelente y sobresaliente, se tiene el 926, 927 y 930; b) programas donde no hubo personal calificado con resultado de insuficiente que fueron el 928, 929, 950 y 951 y c) programa donde se calificó al personal solamente en los niveles de sobresaliente y excelente, siendo este el 950 y d) programa donde se calificó en los niveles de sobresaliente, excelente y muy bueno, únicamente siendo este el programa 951.
8. **Comparando las calificaciones del personal en 2023 y el 2024**, considerando la distribución del personal judicial evaluado por programas presupuestario, se distinguen varias situaciones a destacar, en los dos niveles de calificación donde se ubica la mayoría del personal evaluado, se tiene; nivel de sobresaliente, el Programa 930 de la Defensa Pública en ambos períodos, calificó a más del 55% del personal en el nivel de sobresaliente, seguido del Programa 951 del Fondo de Jubilaciones y el Programa 937 Servicio Jurisdiccional, en ambos períodos se ubicó un 30% aproximadamente del personal en el nivel de sobresaliente. En

contraposición al Programa 928 del Organismo de Investigación Judicial, que en ambos períodos no superó el 10% del personal que fue calificado en el nivel de sobresaliente y el Programa 950 de Atención a Víctimas, el personal estuvo por debajo del 7% en ambos periodos en dicho nivel máximo. Además, en el nivel de excelente, el comportamiento por destacar fue que, en el 950 de Atención a Víctimas y Testigos, el personal se distribuyó en más del 90 % en dicho nivel de calificación en ambos períodos, el resto de los programas el personal se calificó en nivel de excelente, entre un 70% y un 88%.

9. **De los resultados generales segregados por planes jurisdiccional y auxiliares de justicia**, que agrupan los planes de la Judicatura, Técnico Jurisdiccional; Ministerio Público, Defensa Pública, Escalafón Policial y Apoyo al Escalafón Policial, el personal destacado en los planes de la Defensa Pública, fue calificado con mayor peso en el nivel de Sobresaliente, consecuente con los resultados del programa 930 Defensa Pública, con un 65% aproximadamente, seguido por el Plan de Judicatura, donde el personal fue calificado con 47%, en contrario con los planes que ubican a las personas de los planes de Escalafón Policial con un 11% y Apoyo al Escalafón Policial, con un 1,78%, también consecuentes con los resultados señalados del Programa 928 del Organismo de Investigación Judicial. En los planes de Apoyo al Escalafón Policial y Escalafón Policial se distribuyeron en el nivel de excelente en más de 86%, seguida por los otros planes, donde se puede destacar el Plan del Ministerio Público con un 80% en dicho nivel de calificación, el Plan de Técnico Jurisdiccional y Plan de Judicatura con una distribución entre un 75% a un 50% en el nivel de excelente.
10. **Con la composición de los planes de evaluación y la escala de evaluación, segmentado con los cargos de naturaleza administrativa**, se tienen los planes: Estrato Gerencial; Administrativo; Técnico Administrativo: Técnico Especializado; de Apoyo Administrativo y Operativo, el personal destacado en los Planes del Estrato Gerencial con órgano y sin órgano, que son evaluados por la Corte Plena, Consejo Superior y Direcciones, solamente se calificaron en los niveles de sobresaliente y excelente, con mayor distribución de personas en el nivel de excelente, con más de un 80% del personal. Además, en el nivel de sobresaliente se puede destacar que el personal destacado en los Planes de Estrato Gerencial, sin órgano evaluador, Administrativo; Técnico Administrativo, se distribuyeron en más de un 17% en este nivel, al contrario, el personal clasificado en el Plan Estrato Gerencial con órgano y los del Plan Operativo, se distribuyeron en un 6% aproximadamente en este nivel de sobresaliente. En cuanto al nivel de excelente, adicional a lo señalado con los planes de Estrato Gerencial, se tiene que el personal del Plan Técnico Especializado se ubicó en un 88% en dicho nivel, y el resto del personal de los otros planes del ámbito administrativo en menos de un 80%.
11. **Se ha determinado un uso inadecuado del módulo**, donde la persona evaluadora notifica el resultado final de la evaluación y posterior generan el comprobante y el sistema cambia el estado, por lo cual, para eliminar esta situación, se desarrolló por parte del Subproceso de Gestión del Desempeño, una mejora que se encuentra en proceso con la Dirección de Tecnología.
12. **Del factor de rendimiento, según nivel de cumplimiento por programa presupuestario, Períodos 2023 y 2024, donde** en el nivel de no alcanzado, las personas evaluadas en todos los programas se ubicaron en este nivel en un rango del 26% al 4%, donde en el extremo superior las personas evaluadas del programa 929 del Ministerio Público, se ubicaron entre un 24 % y 26 % con respecto a las personas evaluadas de los otros programas del Poder Judicial, en segundo lugar las personas evaluadas en el programa 928 del Organismo de Investigación Judicial, con un 22% de no alcanzado en ambos períodos y en tercer posición de los programas con mayor nivel de no alcanzado, se encuentran las personas del programa 926 de Dirección, Administración y otros órganos de apoyo, con un 17% aproximadamente en ambos períodos. En cambio, en el extremo de menor nivel de no alcanzado, se destacan las personas evaluadas de los programas 930 Defensa Pública, 950 Atención a víctimas y 951 Administración del Fondo de Jubilaciones y Pensiones con menos de un 5%.

13. **Del factor competencial, comparando la distribución porcentual por escala de calificación, Períodos 2023-2024**, se denotó que en ambos períodos analizados por cada nivel de la escala de calificación se mantuvo casi invariable el peso, donde la mayoría de la población fue calificada en los niveles superiores, un 49% en el nivel de sobresaliente, seguido de un 39% en el nivel de excelente, un 9% en el nivel de muy bueno, un 1,72% del nivel bueno y menos de 1% para el insuficiente. En este sentido, las personas evaluadoras estimaron, según las conductas observables, que el personal demostró en su desempeño, un nivel dentro de lo esperado o por encima de éste; y con menor impacto en los niveles siguientes de la escala de calificación. Para el período 2024, se continuó con la competencia de Servicio de Calidad, para reforzar la vocación para con las personas usuarias externas e internas, en las distintas oficinas y despachos judiciales
14. **Comparando los resultados generales obtenidos en el factor competencial como del factor de rendimiento, según la escala de evaluación**, se puede determinar que la población judicial a pesar de mantenerse calificada en los niveles de Sobresaliente y Excelente, al separar los factores evaluados, en el factor de rendimiento se tiene la mayor proporción de la población, con un 78% calificada en el nivel de sobresaliente, seguido del excelente con un 20%, en cambio, en el factor competencial, la población calificada en el nivel de sobresaliente representa un 49% y un 39.78% en el nivel de excelente.
15. **Del componente de evaluación a la persona evaluadora, con la competencia Gestión de Personas**, comparando los dos períodos en que se ha aplicado, que para el año 2024, decreció en un 4% con respecto al año anterior, dado que pasó de 1.220 personas en 2023 a 1.167 en 2024, y además un 26% no recibió ninguna retroalimentación del personal, considerando la cantidad total de personas evaluadoras. Otra variable a considerar, corresponde a la cantidad de personas que aplicaron este componente y se determinó que fueron 7.654 personas servidoras judiciales, sin embargo, debe considerarse que las personas que tuvieron un resultado final de evaluación fueron de 13.528, en este sentido, solamente un 57% aproximadamente de la población evaluada participó en la aplicación de este componente y durante el 2023, fueron 8.199 personas servidoras judiciales que aplicaron este componente por primera vez, sin embargo, hubo 13.410 personas evaluadas, que representaron un 60%, sea que de un período al otro decreció un 3%, la participación de la población.
16. **En cuanto a los resultados de la calificación que se realizó a las personas evaluadoras por sus equipos en estos dos periodos**, se determinó un comportamiento similar con la calificación del personal en general, donde las personas evaluadas calificaron a quienes los evaluaron en la competencia de Gestión de Personas, en las escalas superiores de sobresaliente y excelente, en ambos períodos y en menor proporción en los otros niveles de la escala.
17. **De las personas evaluadoras a las que se les aplicó la evaluación por parte de sus equipos de trabajo, según los programas presupuestarios** en ambos períodos, se identificó una distribución similar, donde la mayor cantidad de personas evaluadas correspondió al personal ubicado en el programa 927 Jurisdiccional, con 34% en 2024 y un 35% en 2023, lo sigue el 928 Organismo de Investigación Judicial, con un 25% en ambos períodos, y el personal destacado en el 926 Administrativo con un 24% en 2024 y un 23% en 2023, igualmente siendo los más representativos, representado en el Gráfico N° 23, el resto de programas estuvo entre un 10% y un 1%, en ambos períodos analizados.
18. **Del análisis realizado en las justificaciones para la calificación de las conductas de la competencia Gestión de personas**, se establecieron oportunidades de mejora, dado que algunas personas, se limitaron a poner un punto o dejando el espacio en blanco en la justificación, otros solamente indicaron cumple; correcto; el nivel de calificación no concuerda con la calificación dada a la persona; otros indicaron que la

persona evaluadora cumple con la conducta pero lo califican con un nivel de insuficiente; justificaciones escuetas, entre otros.

19. **Sobre las acciones de mejora**, se identificó que se registraron para un total 368 personas servidoras judiciales, asimismo, un total de 680 acciones de mejora, donde las personas servidoras judiciales ubicadas en los planes de Técnico Jurisdiccional representó el que mayor registró, con 190, seguido por el personal destacado en el Plan Administrativo, con 156 y el personal del Plan Operativo con 84 acciones, en contraposición con las personas que se desempeñan en los planes donde solo hubo dos acciones de mejora, que fue el Plan Judicatura con Órgano Evaluador. Además, se denota que las personas con un resultado final de excelente, tanto en el factor rendimiento como el de competencias y ambos en el tipo de acciones individuales, fueron a las que más le registraron más planes de mejora.
20. **Aún se detectan oportunidades de mejora para determinar estas acciones para las personas evaluadas**, como la necesidad de desarrollar instrumentos para las personas evaluadoras establezcan acciones que aporten valor en el desempeño de los equipos a su cargo, situación que se ha mantenido pendiente producto de las limitaciones en la capacidad operativa del Subproceso, que se ha enfocado en la determinación de las metas del factor rendimiento.

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

- ✓ Administrar las oportunidades de mejora, de conformidad con la capacidad operativa que se disponga, en los conocimientos e instrumentos de la población judicial, mediante la aplicación de un diagnóstico de necesidades de formación, tanto para la persona u órgano evaluador, como la persona evaluada, considerando que los últimos años se ha enfocado las acciones formativas en la determinación del factor rendimiento.
- ✓ Remitir a las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial, los resultados detallados del análisis de las acciones de mejora registradas por las personas evaluadoras en cada plan de evaluación y buscar alianzas con estas áreas especializadas para potenciar la formación de la población judicial.

8. Recomendaciones para los órganos rectores

- ✓ Reiterar el conocimiento del riesgo operativo que enfrenta el Subproceso de Gestión del Desempeño, para la oportuna atención de los servicios que demanda la población judicial, considerando que desde mayo de 2025 cuenta de manera ordinaria con tres profesionales y una jefatura, para brindar el acompañamiento y asesoría al colectivo judicial, que se ha incrementado en los últimos años y para cumplir con las responsabilidades establecidas en la normativa vigente. Situación que se encuentra limitada de resolver en el corto plazo, por el estudio dispuesto por el Consejo Superior, denominado, “Estructura organizacional de la Dirección de Gestión Humana”, asignado a la Dirección de Planificación y se mantiene pendiente de concluir, según la última comunicación el cronograma estaba para concluirlo en diciembre de 2026, sin embargo, se tiene conocimiento de que se han priorizado otras áreas de la Dirección de Gestión Humana, producto de los acuerdos de órganos superiores. (Carrera Judicial y Servicios de Salud).
- ✓ Poner en conocimiento de los jefes de los distintos ámbitos del Poder Judicial y los órganos superiores, el presente informe de resultados del período de evaluación del desempeño de la población judicial 2024.

”

Se acordó: tomar nota.

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las once horas y treinta minutos.

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria