

ACTA DE LA JUDICATURA SESIÓN VIRTUAL SCJ-046-2025

Sesión virtual celebrada a las siete horas treinta y cinco minutos del miércoles 17 de setiembre de dos mil veinticinco con la participación de la señora Sandra Eugenia Zúñiga Morales, quien preside, Sra. Siria Carmona Castro, Sra. Jessica Jiménez Ramírez, Sra. Sady Jiménez Quesada, Sr. Juan Carlos Segura Solís, y la colaboración de la señora Marcela Zúñiga Jiménez y el señor Luis Artavia Barrantes de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

Participan el señor Carlos Lizano Alfaro, subdirector interino de Administración Humana y el señor Mariano Rodríguez Flores, Jefe del Área de Gestión y Apoyo del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

ARTÍCULO I

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, hace del conocimiento de este Órgano el informe de evaluación de período de prueba de la señora Jessica Cordero Azofeifa, elaborado por el señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que literalmente indica:

“La Licda. Cordero Azofeifa, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, a partir del 01 de julio de 2025. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 52-2025, del 19 de junio de 2025, artículo LXXII. El periodo de prueba vence el 30 de setiembre de 2025.

Informe Sociolaboral de Período de Prueba Sección Administrativa de la Carrera Judicial- Gestión Humana

A. Datos Generales:

Nombre: Jessica Cordero Azofeifa

Cédula: (...)

Número de puesto: 102197

Despacho: Juzgado de Trabajo de San José

Tipo de período de prueba: 3 meses

Fecha de vencimiento del período de prueba: 30-9-2025

B. Estrategia Metodológica:

- ✓ Entrevistas programadas con el juez (a) coordinador (a), jueces (as) homólogos, persona administradora de justicia en periodo de prueba, jueza coordinadora del Juzgado, Jefatura anterior, personal técnico y auxiliar, persona encargada de registro de indicadores.
- ✓ Consulta al sistema GH-Línea, resultados actualizados de evaluaciones de desempeño.
- ✓ Análisis de información de cuestionarios de información competencial, enviados al personal del despacho, donde se mantiene laborando la persona evaluada.
- ✓ Consulta de antecedentes ante la Contraloría de servicio del Poder Judicial.
- ✓ Informe de antecedentes penales, policiales y administrativos, a través de las plataformas de consulta autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial: (SIGA GH, PIP, SACEJ, DIPOL, DNN, PIN, IAP, SAIP, OIJ (Asuntos internos), Inspección Fiscal, Inspección Judicial, Bodega de imputados, entre otros.
- ✓ Informe de Indicadores de desempeño durante el periodo de prueba, solicitado al Juez (a) coordinador (a) del despacho.

Estos elementos contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el período de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales.

C. Hallazgos:

Según se conoce en los registros de consulta la Licda. Cordero Azofeifa, cuenta una experiencia laboral para la Judicatura de poco más de diez años, donde se ha desarrollado como jueza 1, 2 y 3 en materias como penal, civil y laboral, con plaza en propiedad como jueza 3 en el Juzgado Laboral del Primer Circuito Judicial de Puntarenas.

Desde el análisis de la información consultada, las fuentes coinciden en señalar como positivo su proceso de adaptación a la dinámica laboral del Juzgado de Trabajo durante el periodo de prueba, tanto en el conocimiento de los procedimientos internos, directrices y normas; como también en su integración al ambiente propio del despacho, mostrando un interés por cumplir con la normativa institucional en directrices de vestimenta, horario y sensibilidad en la atención al usuario. Concuerdan a su vez en indicar como adecuadas las relaciones laborales que mantiene con el equipo de trabajo y personal asignado, basadas en el respeto mutuo, la cordialidad la escucha

empática y la cooperación; revelando seguridad en sus apreciaciones materia laboral para el nivel que exige el puesto. A su vez mantiene un uso adecuado de las herramientas tecnológicas y sistemas requeridas, que permiten genera confianza y seguridad en el desarrollo diario de su función. Durante la investigación sociolaboral no se hace ningún señalamiento negativo en sus conductas que genere conflicto o fricción en el ambiente laboral del despacho; apreciaciones que son similares a la expuestas desde la coordinación anterior.

De su labor como persona juzgadora, ya había contado con experiencias laborables por sustituciones el despacho por lo que se integró con rapidez, destacando un nivel adecuado en su planificación y organización, con apropiados conocimientos en las materias para la ejecución de las tareas y funciones que se le asignan; con un adecuado manejo de la tareas que exige el puesto, mostrándose respetuosa, accesible, comunicativa y firme en mantener un orden en su trabajo y para se han acogido algunas de sus ideas para mejorar procesos internos a nivel administrativo. Destacan una buena integración a las discusiones del trabajo en equipo, con adecuado razonamiento jurídico y apertura a la implementación de mejoras ante los eventos de cambio que se puedan suscitar.

Por su parte, la persona evaluada describe encontrarse en un ambiente laboral apropiado, con relaciones laborales que cataloga de sanas, con disposición y compromiso tanto en el personal técnico y auxiliar asignado; como también de las jueces y juezas homologas con los que interactúa, donde a su vez ha recibido el apoyo y la colaboración desde la coordinación, logrando mantener una línea de apertura al diálogo y la discusión de ideas para el mejoramiento de sus funciones a través de una buena planificación. Como parte de sus actividades fuera del espacio laboral destaca su interés por las actividades al aire libre como el montañismo, así como el compartir actividades sociales junto a su núcleo familiar.

Ante consulta al sistema SIGA-GH, se señala que su última evaluación final de desempeño es del año 2024, donde adquiere una calificación del 100% en condición de sobresaliente, cuyo criterio revela que: “Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.”. (Juzgado de Trabajo de Puntarenas).

Actualmente se desempeña como Jueza de Tramite, donde sus indicadores de cumplimiento de desempeño mensual han sido para el mes de julio 2025 de 1033 procesos firmados y 1359 documentos, además resolvió un total de 35 asuntos interlocutorios, cumpliendo además con el cumplimiento de la totalidad de los giros asignados. Por su parte para el mes de agosto se reporta un total de procesos firmados de 1047 y 1391 documentos, resolviendo 27 asuntos interlocutorios, con cumplimiento de los giros que se le trasladaron.

(Fuente: informe Juzgado del Primer Circuito Judicial de San José, 01 de setiembre 2025).

Para un mayor detalle de la información cuantitativa y cualitativa de rendimiento de la persona evaluada se incorpora a esta evaluación el siguiente Informe de desempeño emitido por la Jueza coordinadora, Marianela Barquero Umaña, con fecha del 01 de setiembre del 2025, copio textual:

**“JUZGADO DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL
DE SAN JOSE**

SE RINDE INFORME SOLICITADO

Por medio de la presente la suscrita, M.Sc. Marianella Barquero Umaña, en mi condición de Jueza Coordinadora del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, y en atención a la información requerida por la Sección Administrativa de Carrera Judicial en relación al nombramiento en propiedad de la Licda. Jessica Cordero Azofeifa, indico que la misma fue nombrada en propiedad en este Juzgado a partir del mes de julio 2025 en el puesto de Juez de Trámite en la Sección Primera, por lo que dentro de sus funciones están el firmar la producción de cinco técnicos, giros, resolución de procesos interlocutorios (incidentes, excepciones previas, medidas cautelares) y atención de técnicos en general. Para el mes de julio se reporta, un total de procesos firmados de 1033 y 1359 documentos. Además, resolvió un total de 35 asuntos interlocutorios que llevan número. Sumado a ello giró los asuntos que le correspondían manteniendo el giro de los procesos al día.

Para el mes de agosto se reporta, un total de procesos firmados de 1047 y 1391 documentos. Además, resolvió un total de 27 asuntos interlocutorios que llevan número así como el giro de los procesos que se le pasaron en este mes, manteniendo dicha tarea al día.

*M.Sc. Marianella Barquero Umaña
Jueza Coordinadora
Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José “*

En este mismo aspecto las fuentes enfatizan la disposición de la persona administradora de justicia por cumplir en tiempo, forma y calidad las cuotas establecidas trabajo que se asignan periódicamente.

De igual manera desde la coordinación del Juzgado no se realizan señalamientos o reportes recurrentes de situaciones en el periodo de prueba por conflictos de intereses que estén afectando la distribución de las cargas laborales que produzcan afectaciones al despacho en su dinámica o en el servicio al usuario. Así mismo, de la información consultada, se reporta como relación de parentesco dentro del Poder Judicial a su conyugue Cristian Mora Acosta, Juez 2 en propiedad del Juzgado de Cobro del II Circuito Judicial de San José (Goicoechea).

Por otra parte, según lo dispuesto por el Consejo de la Judicatura en la sesión No. 27 del 05 de agosto del 2016, artículo I, se consideró que: “de acuerdo de las demandas institucionales y las transformaciones presentes en la sociedad, en los análisis de los periodos de prueba, se deben efectuar investigaciones sociolaborales y de antecedentes que sean congruentes con el apego al perfil del puesto en la competencia de ética y moral”. Al respecto; la información brindada por la Contraloría de Servicio, oficio: CSJ-664-2025, no realizan señalamientos dentro de las funciones de la administradora de justicia por reportes, conflictos o conductas que alteren el servicio público en su actual puesto o relacionada con su vida privada. A su vez, de la consulta de antecedentes (policiales, judiciales, administrativos) ante los diferentes sistemas y plataformas autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, no se hacen señalamientos por causas que puedan inferir riesgos de afectaciones a la imagen institucional y sus valores, o que dificulten el cumplimiento de las responsabilidades en el puesto para este periodo a prueba.

De igual forma, no se mantienen anotaciones de causas en trámite, por procesos anteriores.

(...)

D. Conclusiones:

De la información recabada para el informe sociolaboral, se concluye que la persona administradora de Justicia, Jessica Cordero Azofeifa, mantiene un resultado favorable en el cumplimiento de las competencias dispuestas y requeridas del perfil de puesto para la categoría de Juez y Jueza 3 en el Juzgado de Juzgado de Trabajo de San José.

Se brinda la siguiente información técnica del proceso de periodo de prueba solicitado, a fin de que el órgano decisor considera lo pertinente.”

-0-

En este acto se recibe al señor Mauricio Corrales Jiménez, trabajador social de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, quien hace referencia al estudio realizado a la señora Jessica Cordero Azofeifa.

De conformidad con lo expuesto por el señor Corrales Jiménez, procede tomar nota del informe rendido sobre el período de prueba de la señora Jessica Cordero Azofeifa y con el visto bueno remitirlo al Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes.

SE ACORDÓ: 1) Tomar nota del informe del periodo de prueba de la señora Jessica Cordero Azofeifa, rendido por el señor Mauricio Corrales Jiménez y con el visto bueno remitirlo a Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes. 2) Hacer este acuerdo de conocimiento de la persona evaluada. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO II

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, hace del conocimiento de este Órgano el informe de evaluación de período de prueba de la señora Silvia Patricia Quesada Alpizar, elaborado por el señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que literalmente indica:

“La Licda. Quesada Alpizar, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, a partir del 01 de julio de 2025. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 52-2025, del 19 de junio de 2025, artículo LXXII. El periodo de prueba vence el 30 de setiembre de 2025.

Informe Sociolaboral de Período de Prueba Sección Administrativa de la Carrera Judicial- Gestión Humana

A. Datos Generales:

Nombre: Silvia Patricia Quesada Alpizar

Cédula: (...)

Número de puesto: 378756

Despacho: Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José

Tipo de período de prueba: 3 meses

Fecha de vencimiento del período de prueba: 30-9-2025

B. Estrategia Metodológica:

- ✓ *Entrevistas programadas con el juez (a) coordinador (a), jueces (as) homólogos, persona administradora de justicia en periodo de prueba,*

jueza coordinadora del Juzgado, Jefatura anterior, personal técnico y auxiliar, persona encargada de registro de indicadores.

- ✓ *Consulta al sistema GH-Línea, resultados actualizados de evaluaciones de desempeño.*
- ✓ *Análisis de información de cuestionarios de información competencial, enviados al personal del despacho, donde se mantiene laborando la persona evaluada.*
- ✓ *Consulta de antecedentes ante la Contraloría de servicio del Poder Judicial.*
- ✓ *Informe de antecedentes penales, policiales y administrativos, a través de las plataformas de consulta autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial: (SIGA GH, PIP, SACEJ, DIPOL, DNN, PIN, IAP, SAIP, OIJ (Asuntos internos), Inspección Fiscal, Inspección Judicial, Bodega de imputados, entre otros.*
- ✓ *Informe de Indicadores de desempeño durante el periodo de prueba, solicitado al Juez (a) coordinador (a) del despacho.*

Estos elementos contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el periodo de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales.

C. Hallazgos:

Según se conoce en los registros de consulta la Licda. Quesada Alpizar, cuenta una experiencia laboral para la Judicatura de poco más de doce años y cinco meses, donde se ha desarrollado principalmente en la categoría de juez (a) 1, 2 y 3 en materias como civil, laboral, genérico y supernumeraria. Su última propiedad la obtuvo como en la categoría de Juez 1 en materia contravencional en el Juzgado Contravencional de la Cruz (Guanacaste).

Desde el análisis de la información consultada, las fuentes coinciden en señalar como positivo su proceso de adaptación a la dinámica laboral del Juzgado de Trabajo durante el periodo de prueba, tanto en el conocimiento de los procedimientos internos, directrices y normas; como también en su integración al ambiente propio del despacho, mostrando un interés por cumplir con la normativa institucional en directrices de vestimenta, horario y sensibilidad en la atención al usuario. Conciernen a su vez en indicar como adecuadas las relaciones laborales que mantiene con el equipo de trabajo y personal asignado, basadas en el respeto mutuo, la cordialidad la escucha empática y la cooperación; revelando seguridad en sus apreciaciones materia laboral para el nivel que exige el puesto. A su vez mantiene un uso adecuado de las herramientas tecnológicas y sistemas requeridas, que permiten generar confianza y seguridad en el desarrollo diario de su función. Durante la investigación sociolaboral no se hace ningún señalamiento negativo en sus

conductas que genere conflicto o fricción en el ambiente laboral del despacho; apreciaciones que son similares a las expuestas desde la coordinación anterior.

De su labor como persona juzgadora se ha integrado con rapidez a sus funciones, destacando un nivel adecuado en su planificación y organización, con apropiados conocimientos en las materias para la ejecución de las tareas y funciones que se le asignan como jueza de fondo; con un adecuado manejo de las tareas que exige el puesto, mostrándose respetuosa, accesible, comunicativa y firme en mantener un orden en su trabajo. Destacan una buena integración a las discusiones del trabajo en equipo, con adecuado razonamiento jurídico y apertura a la implementar de mejoras ante los eventos de cambio que se puedan suscitar.

Por su parte, la persona evaluada describe encontrarse en un ambiente laboral apropiado, con relaciones laborales que cataloga de sanas, con disposición y compromiso tanto en el personal técnico y auxiliar asignado; como también de las juezes y juezas homologas con los que interactúa, donde a su vez ha recibido el apoyo y la colaboración desde la coordinación, logrando mantener una línea de apertura al diálogo y la discusión de ideas para el mejoramiento de sus funciones a través de una buena planificación. Como parte de sus actividades fuera del espacio laboral destaca su interés por las actividades sociales y recreativas junto a su esposo, hijos y familiares cercanos.

Ante consulta al sistema SIGA-GH, se señala que su última evaluación final de desempeño es del año 2024, donde adquiere una calificación del 100% en condición de sobresaliente, cuyo criterio revela que: “Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.”. (Juzgado de Trabajo de Cartago).

Actualmente se desempeña como Jueza de fondo, donde sus indicadores de cumplimiento de desempeño para 19 sentencias mensuales en la sesión segunda, sido que para el mes de julio 2025 para un total de 16 señalamientos y 19 sentencias, para el mes de agosto completó 17 audiencias y 19 sentencias dictadas. (Fuente: informe Juzgado del Primer Circuito Judicial de San José, 01 de setiembre 2025).

Para un mayor detalle de la información cuantitativa y cualitativa de rendimiento de la persona evaluada se incorpora a esta evaluación el siguiente Informe de desempeño emitido por la Jueza coordinadora, Marianela Barquero Umaña, con fecha del 01 de setiembre del 2025, copio textual:

**“JUZGADO DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE
SAN JOSE**

SE RINDE INFORME SOLICITADO

Por medio de la presente la suscrita, M.Sc. Marianella Barquero Umaña, en mi condición de Jueza Coordinadora del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, y en atención a la información requerida por la Sección Administrativa de Carrera Judicial en relación al nombramiento en propiedad de la Licda. Patricia Quesada Alpizar, indico que la misma fue nombrada en propiedad en este Juzgado a partir del mes de julio 2025 en el puesto de Juez de Fondo en la Sección Segunda, por lo que dentro de sus funciones están el celebrar la audiencias de recepción de prueba, conciliaciones y el dictada de sentencias para un total de 16 señalamientos y 19 sentencias que es la cuota mensual así establecido por el Departamento de Planificación.

Para el mes de julio se reporta, un total de 16 audiencias realizadas y 17 sentencias (se justifica que no se alcanzó la cuota en virtud de la complejidad de asuntos y los problemas que se reportaron en la computadora a ella asignada además de dos días de vacaciones en este mes).

Para el mes de agosto se reporta, un total de 17 audiencias realizada y un total de 19 sentencias dictadas. Información que se extrae del sistema Sigma.

M.Sc. Marianella Barquero Umaña
Jueza Coordinadora
Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José ”

INFORME DE LABORES DEL MES DE JULIO 2025 PATRICIA QUESADA ALPIZAR JUEZ 07 -Fondo - LibreOffice Calc							
INFORME DE LABORES							
JUZGADO DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ (CATEDRAL) SECCIÓN SEGUNDA							
2025-07							
PATRICIA QUESADA ALPIZAR							
1	2	3	4	5	6	7	8
1	DESPLAZAMIENTO:						
2	RECURSOS:						
3	MATERIA:						
4	MES Y AÑO:						
5	JUEZ/AJUEZ:						
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							
51							
52							
53							
54							
55							
56							
57							
58							
59							
60							
61							
62							
63							
64							
65							
66							
67							
68							
69							
70							
71							
72							
73							
74							
75							
76							
77							
78							
79							
80							
81							
82							
83							
84							
85							
86							
87							
88							
89							
90							
91							
92							
93							
94							
95							
96							
97							
98							
99							
100							

afectaciones a la imagen institucional y sus valores, o que dificulten el cumplimiento de las responsabilidades en el puesto para este periodo de prueba.

De igual forma, no se mantienen anotaciones de causas en trámite, por procesos anteriores.

(...)

D. Conclusiones:

De la información recabada para el informe sociolaboral, se concluye que la persona administradora de Justicia, Silvia Patricia Quesada Alpizar, mantiene un resultado favorable en el cumplimiento de las competencias dispuestas y requeridas del perfil de puesto para la categoría de Juez y Jueza 3 en el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José.

Se brinda la siguiente información técnica del proceso de periodo de prueba solicitado, a fin de que el órgano decisor considere lo pertinente.”

-0-

En este acto se recibe al señor Mauricio Corrales Jiménez, trabajador social de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, quien hace referencia al estudio realizado a la señora Silvia Patricia Quesada Alpizar.

-0-

De conformidad con lo expuesto por el señor Corrales Jiménez, procede tomar nota del informe rendido sobre el período de prueba de la señora Silvia Patricia Quesada Alpizar y con el visto bueno remitirlo a Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes. Así mismo, con relación al parentesco dentro del Poder Judicial que tiene doña Silvia con su esposo Franklin Esteban Duran Oviedo, Defensor Público en propiedad de la Sección Especializada De Asistencia Social, la jueza coordinadora Marianela Barquero Umaña, de acuerdo con las competencias conferidas, debe velar por la situación del despacho, de tal manera que no se puedan producir eventuales conflictos de interés.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota del informe del periodo de prueba de la señora Silvia Patricia Quesada Alpizar, rendido por el señor Mauricio Corrales Jiménez y con el visto bueno remitirlo a Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la persona evaluada. **3)** Comunicar a la jueza coordinadora Marianela Barquero Umaña que, de acuerdo con las competencias conferidas, debe velar por la situación del despacho, de tal manera que no se pueda producir eventuales conflictos de intereses. **Ejecútese.**

ARTÍCULO III

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, hace del conocimiento de este Órgano el informe de evaluación de período de prueba de la señora Silán Priscila Navarro Jiménez, elaborado por el señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que literalmente indica:

“La Licda. Navarro Jiménez, fue nombrada en propiedad como jueza 1 en el Juzgado de Pensiones Alimentarias de Cartago, a partir del 02 de junio de 2024. Según acuerdo de Consejo Superior, en sesión 36-2024, del 02 de mayo de 2024, artículo LX.

Durante el periodo de prueba la Licda. Navarro Jiménez estuvo fuera del despacho un total de 3 meses y 24 días por incapacidad y vacaciones. El periodo de prueba vence el 25 de setiembre de 2025.

Informe Sociolaboral de Período de Prueba Sección Administrativa de la Carrera Judicial- Gestión Humana

A. Datos Generales:

Nombre: Silán Priscila Navarro Jiménez

Cédula: (...)

Número de puesto: 372072

Despacho: Juzgado de Pensiones de Cartago

Tipo de período de prueba: 1 año

Fecha de vencimiento del período de prueba: 25-9-2025

B. Estrategia Metodológica:

- ✓ *Entrevistas programadas con el juez (a) coordinador (a), jueces (as) homólogos, persona administradora de justicia en periodo de prueba, jueza coordinadora del Tribunal, Jefatura anterior, personal técnico y auxiliar, persona encargada de registro de indicadores o informes laborales.*
- ✓ *Consulta al sistema GH-Línea, resultados actualizados de evaluaciones de desempeño.*
- ✓ *Consulta de antecedentes ante la Contraloría de servicio del Poder Judicial.*

- ✓ *Informe de antecedentes penales, policiales y administrativos, a través de las plataformas de consulta autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial: (SIGA GH, PIP, SACEJ, DIPOL, DNN, PIN, IAP, SAIP, OIJ (Asuntos internos), Inspección Fiscal, Inspección Judicial, Bodega de imputados, entre otros.*
- ✓ *Informe de Indicadores de desempeño durante el periodo de prueba, solicitado al Juez (a) coordinador (a) del despacho.*

Estos elementos contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el período de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales.

C. Hallazgos:

Según se conoce en los registros de consulta la Licda. Navarro Jiménez cuenta una experiencia como administradora de Justicia en Judicatura de tres años y cinco meses, en puesto de juez 1, 3 y Genérica en materia de familia. Actualmente el puesto es por una plaza para persona juzgadora con discapacidad.

Desde el análisis de la información consultada, las fuentes coinciden en señalar como positivo su proceso de adaptación a la dinámica laboral del Juzgado durante el periodo de prueba, tanto en los procedimientos internos, directrices y normas; como también en su integración al ambiente propio del despacho, mostrando un interés por cumplir con la normativa institucional en directrices de vestimenta, horario y sensibilidad en la atención al usuario. Concuerdan a su vez en indicar como adecuadas las relaciones laborales que mantiene con el equipo de trabajo y el resto del personal destacado en el Juzgado, basadas en el respeto mutuo, la comunicación, la cordialidad y cooperación; revelando seguridad en sus apreciaciones y procedimientos en materia de familia, para el nivel que exige el puesto. A su vez mantiene un uso adecuado de las herramientas tecnológicas y sistemas requeridas, que permiten genera confianza y seguridad en el desarrollo diario de su función. Durante la investigación sociolaboral no se hace ningún señalamiento negativo en sus conductas que genere conflicto o fricción en el ambiente laboral del despacho; apreciaciones que son similares a la expuestas desde la coordinación anterior.

De su labor como persona juzgadora, destacan un nivel adecuado en su planificación y organización, con apropiados conocimientos en las materias para la ejecución de las tareas y funciones que se le asignan; con un adecuado manejo de las audiencias, mostrándose respetuosa, accesible.

Destacan una buena integración a las discusiones del trabajo en equipo, con adecuado razonamiento jurídico y apertura a la implementación de mejoras ante los eventos de cambio que se puedan suscitar. Dentro de sus aportes significativos se le señala su disposición recurrente por el aprendizaje, la cooperación, la iniciativa a generar mejoras para agilizar procedimientos, un adecuado compromiso con la responsabilidad en su función; además de un manejo apropiado con su personal de apoyo y demás integrantes del despacho bajo la línea del respeto en la comunicación; así como un adecuado decoro y comportamiento fuera del despacho, acordes a su cargo y a los valores institucionales. Cabe destacar, que por sus experiencias previas en otros despachos ha generado aportes significativos al despacho y que son reconocidos por las fuentes, principalmente en temas relacionados con la retroalimentación de sus conocimientos de la reforma en materia de familia. Por su parte describe encontrarse en un ambiente laboral apropiado, con relaciones laborales que cataloga de sanas, con disposición y compromiso tanto en el personal técnico y auxiliar asignado; como en el resto de los jueces (as) que integran el Juzgado, donde a su vez ha recibido el apoyo y la colaboración desde la coordinación, logrando mantener una línea de apertura al diálogo y la discusión de ideas para el mejoramiento de sus funciones a través de una buena planificación. Como parte de sus actividades fuera del espacio laboral destaca su interés por la actividad física, principalmente la natación, el estudio continuo en materia de familia.

A su vez se mantiene en una condición de discapacidad, a nivel físico: “paresia del miembro inferior derecho, que en mi caso es pie caído” en un condición permanente; sin embargo, mantiene el interés por asistir a terapia física una vez al mes y consultas semanales con el fisiatra, así como atenciones anuales con su neurocirujano, como parte de su propia responsabilidad por mantenerse una condición física y emocional adecuada para el cumplimiento de sus responsabilidades laborales y personales.

Ante consulta al sistema SIGA-GH, se señala que su última evaluación final de desempeño es del año 2024, donde adquiere una calificación del 98.50% en condición de excelente, cuyo criterio revela que: “Su rendimiento supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto” (Juzgado de Pensiones Alimentaria de Cartago).

Con relación a los indicadores de desempeño los mismos están definidos en dos etapas distintas en este periodo de prueba, la primera como jueza de tramite cuyo indicador de rendimiento es de 1050 firmas entre los meses de octubre a diciembre, 2024, y una segunda como jueza de fondo, a partir de enero, 2025 hasta la fecha, donde su indicador de cumplimiento es de 30 audiencias y 30 sentencias mensuales.

Según la información aportada a nivel cuantitativo de octubre a diciembre del 2024, estando como jueza de tramite cumplió con: (Resoluciones Firmados 7814, así como : Recursos Resueltos 4, Mediadas Cautelares resueltas 5,

Beneficios Resueltos 31 , Nulidades excepciones resueltas 5 , Cantidad de giros de dinero 3820, Entrevistas testigos y otros 4). Como Jueza de fondo, de enero 2025 al 30 de agosto ha cumplido con 205 Audiencias señaladas y 526 expedientes fallados.

Para un mayor detalle de la información cuantitativa y cualitativa del rendimiento de la persona evaluada, se incorpora a esta evaluación el siguiente Informe de labores referido por la Jueza Coordinadora del Juzgado (Ayleen Matamoros Durán) con cierre de información al día 9 de setiembre del 2025, copio literal:

“ 26 de agosto, 2025

Señores
Sección Administrativa
Carrera Judicial

En respuesta a la solicitud del oficio PJ-DGH-SACJ-1281-2025, le informo que, según lo dispuesto por la Dirección de Planificación, el Juzgado de Pensiones Alimentarias de Cartago deberá cumplir con lo siguiente para el 100% de su rendimiento:

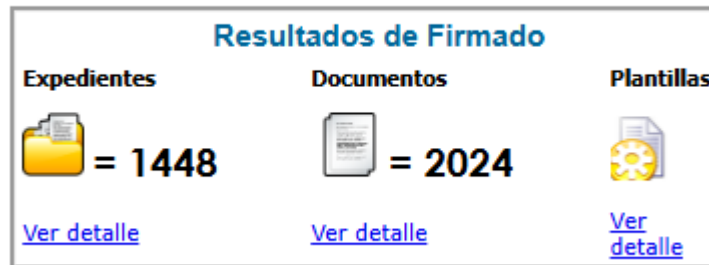
- 1. Cantidad total de firma mínima mensual: 1050 resoluciones (puesto de trámite).*
- 2. Una cantidad mínima de 30 audiencias y 30 sentencias mensuales (puesto conciliación y fondo).*

La Licenciada Silán Navarro Jiménez ingresó al despacho el día 3 de junio de dos mil veinticuatro, sin embargo, se encontró incapacitada desde el 17 de junio de 2024 hasta el 12 de octubre de 2024. A su ingreso al despacho le fue asignado el puesto de jueza de trámite, el cual mantuvo hasta el 20 de diciembre, 2024. A partir del mes de enero, 2025 asumió el puesto de Jueza de conciliación y fondo (3), mismo en el que continúa en la actualidad.

Durante el periodo de prueba de la Licenciada Silán Navarro Jiménez ha cumplido mensualmente con las siguientes cuotas, como se detalla a continuación:

3 al 14 de junio, 2024:

La persona juzgadora firmó un total de 1148 expedientes. Según se extrae del escritorio virtual, se denota cumplimiento de la cuota al ser la cantidad mínima de 1050 resoluciones, según se indicó en el punto 1. No se desglosa el rendimiento en razón de que el puesto de trámite fue cubierto por varias personas juzgadoras ante la incapacidad de la Licenciada Silán a partir del 17/6/2024. Se adjunta imagen.



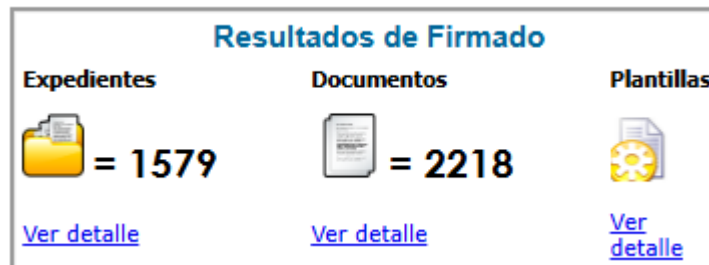
Del 17 al 30 de junio, 2024, la Licenciada se encontró incapacitada.

Los meses completos de julio, agosto y setiembre, 2024, la Licenciada se encontró incapacitada.

Del 1 al 12 de octubre, 2024, la Licenciada se encontró incapacitada

14 al 31 de octubre, 2024:

La persona juzgadora firmó un total de 1579 expedientes. Según se extrae del escritorio virtual, se denota cumplimiento de la cuota al ser la cantidad mínima de 1050 resoluciones, según se indicó en el punto 1. No se desglosa el rendimiento en razón de que el puesto de trámite fue cubierto por varias personas juzgadoras ante la incapacidad de la Licenciada Silán hasta el 12/10/2024. Se adjunta imagen.



Noviembre 2024 a julio 2025:

El rendimiento se puede apreciar del siguiente cuadro, obtenido de la matriz de indicadores.

Mes	Nov 24	Dic 24	ene-25	feb-25	mar-25	abr-25	may-25	jun-25	jul-25
Rendimiento	166%	141%	92%	129%	132%	130%	152%	157%	147%

En cuanto al mes de enero, 2025, resulta oportuno indicar que por cierre colectivo no se laboró los días 2 y 3 y que, la Licenciada se encontró de vacaciones los días del 6 al 10, por lo que el rendimiento se debe tomar en cuenta en relación a los 15 días laborados.

Adjunto encontrará la matriz de indicadores correspondiente al año 2024.



Matriz de
Indicadores Jdo. PA

Así como la matriz correspondiente al año 2025.



Matriz de
Indicadores Jdo. PA

Atentamente;

M.sc. Ayleen Matamoros Durán
Jueza Coordinadora
Juzgado de Pensiones Alimentarias de Cartago”

Se adjunta, como complemento a esta información la brindada por la persona evaluada, como parte del desglose de sus funciones desarrolladas en el Juzgado para este periodo de prueba, con corte al día 9 de setiembre del 2025:

INFORME DE LABORES PERIODO DE PRUEBA 2024-2025

Silán Navarro Jiménez

Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	Labores Asignadas	Cantidad

<i>Puesto: Jueza de Trámite</i> Octubre 2024 (14 al 31)	<i>Cantidad de resoluciones firmadas (docum)</i>	2218
	<i>Expedientes por Firmar pendientes</i>	0
	<i>Expedientes por firmar con plazo vencido</i>	0
	<i>Cantidad de recursos resueltos</i>	2
	<i>Cantidad de medidas cautelares resueltas</i>	2
	<i>Cantidad de Beneficios resueltos</i>	17
	<i>Cantidad nulidades, excepciones resueltas</i>	3 (Ejecutorios)
	<i>Cantidad de dineros girado</i>	633
	<i>Cantidad de SOAP aprobados</i>	Informe
	<i>Cantidad de entrevistas realizadas (testigos, PME, otros)</i>	2 (1 en sitio)
Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	<i>Labores Asignadas</i>	Cantidad
<i>Puesto: Jueza de Trámite</i> Noviembre 2024 (01 al 30)	<i>Cantidad de resoluciones firmadas (docum)</i>	3476
	<i>Expedientes por Firmar pendientes</i>	0
	<i>Expedientes por firmar con plazo vencido</i>	0
	<i>Cantidad de recursos resueltos</i>	1 (Revocatoria)
	<i>Cantidad de medidas cautelares resueltas</i>	3
	<i>Cantidad de Beneficios resueltos</i>	7
	<i>Cantidad nulidades, excepciones resueltas</i>	1 (Oposición infundada)
	<i>Cantidad de dineros girado</i>	1320

	<i>Cantidad de SOAP aprobados</i>	<i>Informe</i>
	<i>Cantidad de entrevistas realizadas (testigos, PME, otros)</i>	<i>2</i>
Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	<i>Labores Asignadas</i>	<i>Cantidad</i>
<i>Puesto: Jueza de Trámite Diciembre 2024 (01 al 18)</i>	<i>Cantidad de resoluciones firmadas (docum)</i>	<i>2120</i>
	<i>Expedientes por Firmar pendientes</i>	<i>0</i>
	<i>Expedientes por firmar con plazo vencido</i>	<i>0</i>
	<i>Cantidad de recursos resueltos</i>	<i>1</i>
	<i>Cantidad de medidas cautelares resueltas</i>	<i>-</i>
	<i>Cantidad de Beneficios resueltos</i>	<i>7</i>
	<i>Cantidad nulidades, excepciones resueltas</i>	<i>1 (Ejecutorio)</i>
	<i>Cantidad de dineros girado</i>	<i>1867</i>
	<i>Cantidad de SOAP aprobados</i>	<i>Informe</i>
	<i>Cantidad de entrevistas realizadas (testigos, PME, otros)</i>	<i>2</i>

Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	Labores Asignadas	Cantidad
<i>Puesto: Jueza de Fondo Enero 2025</i>	<i>Cantidad de expedientes fallados</i>	<i>347</i>
	<i>Cantidad de audiencias señaladas</i>	<i>0</i>
Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	<i>Labores Asignadas</i>	<i>Cantidad</i>

Puesto: Jueza de Fondo Febrero 2025	Cantidad de expedientes fallados	31
	Cantidad de audiencias señaladas	37
Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	Labores Asignadas	Cantidad
Puesto: Jueza de Fondo Marzo 2025	Cantidad de expedientes fallados	30
	Cantidad de audiencias señaladas	37
Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	Labores Asignadas	Cantidad
Puesto: Jueza de Fondo Abril 2025 *Se trabajó en cierre colectivo	Cantidad de expedientes fallados	25
	Cantidad de audiencias señaladas	30
Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	Labores Asignadas	Cantidad
Puesto: Jueza de Fondo Mayo 2025	Cantidad de expedientes fallados	31
	Cantidad de audiencias señaladas	31
Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	Labores Asignadas	Cantidad
Puesto: Jueza de Fondo Junio 2025	Cantidad de expedientes fallados	32
	Cantidad de audiencias señaladas	37
Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	Labores Asignadas	Cantidad
Puesto: Jueza de Fondo Julio 2025	Cantidad de expedientes fallados	30
	Cantidad de audiencias señaladas	33

Juzgado de Pensiones Alimentarias- Cartago	Labores Asignadas	Cantidad
<i>Puesto: Jueza de Fondo</i> Agosto 2025	<i>Cantidad de expedientes fallados</i>	30
	<i>Cantidad de audiencias señaladas</i>	31
Juzgado de Pensiones Alimentarias-Cartago	Labores Asignadas	Cantidad
<i>Puesto: Jueza de Fondo</i> Septiembre 2025	<i>Cantidad de expedientes fallados</i>	0
	<i>Cantidad de audiencias señaladas</i>	0

En este mismo aspecto las fuentes enfatizan la disposición de la persona administradora de justicia por cumplir en tiempo, forma y calidad las cuotas establecidas y de la cuota de trabajo que se asignan periódicamente.

De igual manera desde la coordinación del Juzgado no se realizan señalamientos o reportes recurrentes de situaciones en el periodo de prueba por conflictos de intereses que estén afectando la distribución de las cargas laborales por inhibitorias o apelaciones recurrentes y otros que produzcan afectaciones al despacho en su dinámica o en el servicio al usuario. En consulta a sus relaciones de parentesco declaradas no se tiene ningún señalamiento

Por otra parte, según lo dispuesto por el Consejo de la Judicatura en la sesión No. 27 del 05 de agosto del 2016, artículo I, se consideró que: “de acuerdo de las demandas institucionales y las transformaciones presentes en la sociedad, en los análisis de los periodos de prueba, se deben efectuar investigaciones sociolaborales y de antecedentes que sean congruentes con el apego al perfil del puesto en la competencia de ética y moral”. Al respecto; la información brindada por la Contraloría de Servicio, oficio: CCA-070-2025, no realizan señalamientos dentro de las funciones de la persona administradora de justicia por reportes por disconformidades, conflictos o conductas que alteren el servicio público en su actual puesto o relacionada con su vida privada. A su vez, de la consulta de antecedentes (policiales, judiciales, administrativos) ante los diferentes sistemas y plataformas autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, no se hacen señalamientos por causas que puedan inferir riesgos de afectaciones a la imagen institucional y sus valores, o que dificulten el cumplimiento de las responsabilidades en el puesto para este periodo de prueba.

De igual forma, no se mantienen anotaciones de causas en trámite, por procesos anteriores.

(...)

D. Conclusiones:

De la información recabada para el informe sociolaboral, se concluye que la persona administradora de Justicia, Licda. Silán Priscila Navarro Jiménez, mantiene un resultado favorable en el cumplimiento de las competencias dispuestas y requeridas del perfil de puesto para la categoría de Juez y Jueza 1 en el Juzgado de Pensiones Alimentarias de Cartago.

Se brinda la siguiente información técnica del proceso de periodo de prueba solicitado, a fin de que el órgano decisor considere lo pertinente.”

-0-

En este acto se recibe al señor Mauricio Corrales Jiménez, trabajador social de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, quien hace referencia al estudio realizado a la señora Silán Priscila Navarro Jiménez.

-0-

De conformidad con lo expuesto por el señor Corrales Jiménez, procede tomar nota del informe rendido sobre el período de prueba de la señora Silán Priscila Navarro Jiménez y con el visto bueno remitirlo a Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota del informe del periodo de prueba de la señora Silán Priscila Navarro Jiménez, rendido por el señor Mauricio Corrales Jiménez y con el visto bueno remitirlo a Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la persona evaluada. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO IV

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, hace del conocimiento de este Órgano el informe de evaluación de período de prueba del señor José Asdrúbal Quirós Pereira, elaborado por el señor Mauricio Corrales Jiménez, Trabajador social, que literalmente indica:

“El Lic. Quirós Pereira, fue nombrado en propiedad como juez 5 en Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del III Circuito Judicial de Alajuela, San Ramón, a partir del 01 de julio de 2025. Según acuerdo de Corte Plena, en sesión 29-2025, del 17 de junio de 2025, artículo I. El periodo de prueba vence el 30 de setiembre de 2025.

Informe Sociolaboral de Período de Prueba
Sección Administrativa de la Carrera Judicial- Gestión Humana

E. Datos Generales:

Nombre: José Asdrúbal Quirós Pereira

Cédula: (...)

Número de puesto: 369829

Despacho: Tribunal de Apelación de Sentencia Penal del III Circuito Judicial del Alajuela (San Ramón).

Tipo de período de prueba: 3 meses

Fecha de vencimiento del periodo de prueba: 30-9-2025

F. Estrategia Metodológica:

- ✓ Entrevistas programadas con el juez (a) coordinador (a), jueces (as) homólogos, persona administradora de justicia en periodo de prueba, Jefatura anterior, personal técnico y auxiliar, persona de fiscalía, persona encargada de registro de indicadores o informes laborales.
- ✓ Consulta al sistema GH-Línea, resultados actualizados de evaluaciones de desempeño.
- ✓ Visita sociolaboral al puesto de trabajo.
- ✓ Consulta de antecedentes ante la Contraloría de servicio del Poder Judicial.
- ✓ Consulta al sistema de nombramientos de puestos.
- ✓ Informe de antecedentes penales, policiales y administrativos, a través de las plataformas de consulta autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial: (SIGA GH, PIP, SACEJ, DIPOL, DNN, PIN, IAP, SAIP, OIJ (Asuntos internos), Inspección Fiscal, Inspección Judicial, Bodega de imputados, entre otros.
- ✓ Informe de Indicadores de desempeño durante el periodo de prueba, solicitado al Juez (a) coordinador (a) del despacho.

Estos elementos contribuyen con la realización de este informe, que de manera conclusiva presenta una síntesis de hallazgos y conclusiones del

estudio sociolaboral el cual tiene como objetivo brindar elementos sobre la idoneidad mostrada en el puesto durante el período de prueba, tomando como referente el perfil competencial y requerimientos institucionales.

G. Hallazgos:

Según se conoce en los registros de consulta el Licenciado Quirós Pereira cuenta con una experiencia aproximada a los siete años en la Judicatura, como Juez 4 Penal y Juez 5 de Apelaciones. Anterior a este periodo de prueba cuenta con dos propiedades en el Poder Judicial, como Defensor Publico en el año 2018 y como Juez 4 Penal en el año 2020 en el Tribunal Penal de Desamparados.

Su última evaluación interdisciplinaria en la Sección Administrativa de la Carrera Judicial fue para el concurso de Juez 5 Penal en Delincuencia Organizada en el año 2022, con recomendaciones en el área de Trabajo Social en la Unidad Interdisciplinaria, relacionada con la competencia de: *“Sentido de Pertenencia”* definida en dicho perfil como: *“Sentirse identificado y comprometido con sus labores, guiado por una convicción profunda de adherencia a la institución y a sus objetivos”, misma que tiene como exigencia el nivel superior*. (Informe, Recomendaciones Trabajo Social, 21 de octubre, 2022).

Con relación a su última evaluación de desempeño reportada es la del año 2024, mientras laboraba para el Tribunal Penal del III Circuito Judicial de San José en condición de Juez 4 Penal, donde obtuvo una calificación final de 98.5 con un resultado de “excelente”, condición que es definida como: *“Su rendimiento supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto”*.

Actualmente su periodo de prueba se realiza en el Tribunal de Apelaciones del III Circuito Judicial de Alajuela, sede San Ramón, integrado por nueve administradores de Justicia, una Jueza de Tramite, tres Técnicos Judiciales y un coordinador judicial. Según se menciona desde las fuentes consultadas, el ambiente laboral se ha caracterizado históricamente por la integración de cada uno miembros por mantener relaciones interpersonales bajo valores compartidos como el respeto, la solidaridad, la confianza, la integridad y otros en asocio a los valores institucionales (integridad, responsabilidad, iniciativa, excelencia, honradez y compromiso). A pesar de la nueva dinámica, producto del teletrabajo, se mantiene el interés por mantener espacios por preservar dichos valores, en momentos que la presencialidad lo permite, por medio de actividades sociales a través del contacto virtual o en reuniones de equipos de trabajo. Se destaca, que la posibilidad del teletrabajo para este Tribunal está justificada, primordialmente ante la necesidad de maximizar el espacio físico existente. Para el caso de la sesión tercera que integra la persona evaluada, se comparte un mismo espacio físico, junto a dos integrantes más; sin que dicha limitación sea vista como un impedimento para las ejecuciones de las

responsabilidades compartidas, siendo el día martes que les corresponde la presencialidad, donde se realizan votaciones, audiencias, firmas de documentos, entre otras.

En relación con sus antecedentes por nombramientos anteriores en el Tribunal, el valorado realizó sustituciones entre el año 2020 y agosto de 2025, por espacios cortos de días y otros más continuos por meses, integrando tanto la sesión primera y segunda del Tribunal, manteniendo contacto personal y virtual con la mayoría de los propietarios y algunos suplentes. Dentro de las apreciaciones para estos periodos de nombramiento se le valoró de manera positiva en términos de conocimientos en la materia, uso de las herramientas informáticas, manejo de las audiencias, responsabilidad en el horario y en el cumplimiento de los indicadores y cuotas de trabajo asignado. Sin embargo durante estos nombramientos anteriores, también se mantiene evocación por desavenencias verbales surgidas entre el evaluado con parte de los jueces y juezas del Tribunal en las distintas integraciones; en momentos de reiterarle la necesidad de incorporar observaciones previamente acordadas como sección, en los proyectos de sentencia y que requería presentar con inmediatez para su posterior votación; así como también limitaciones en su interés por establecer un mayor diálogo en las discusiones verbales al momento de presentarle visiones y enfoques diferentes en sus proyectos de sentencia, a pesar de argumentarle con pronunciamientos emitidos por la Sala Tercera o la Sala Constitucional, percibiendo en el evaluado actitudes de molestia y poca escucha para establecer la comunicación efectiva. Según mencionan las actitudes en alguna de las deliberaciones eran de poca escucha empática y muestras de poco control emocional, que evidenciaba un comportamiento evidente de molestia con uso de tonos de voz alto “pegaba gritos”, esto, luego de haberle solicitado (no se precisa la fecha) incorporar la información correcta de un proyecto de sentencia para una votación y en otras situaciones ante el interés de que estimará valorar puntos de vista distintos a los preconcebidos. Ante estas conductas se trató de manera individual y colegiada acercamientos con el evaluado con el objeto de recordarle la importancia de cumplir con lineamientos para el buen funcionamiento del Tribunal, sin embargo, a pesar de estos esfuerzos se señala que era muy evidente que el evaluado mantenía una posición de poca apertura a la escucha e inclusive se le percibía irritable y molesto alzando la voz: *“decía, yo a usted no la respeto, que no la respeto”*, evento ocurrido en el despacho, estando presentes la jueza coordinadora y otra funcionaria del tribunal, que en ese momento optó por retirarse, y que según recuerda la misma coordinadora le afectó en su estado de salud física y emocional al tener que afrontar estas conductas inesperadas del evaluado. A pesar de estos eventos se continuó buscando ese acercamiento, más por escrito que verbal, comunicándole de la importancia de cumplir con lineamientos, pero las conductas que percibían en él eran de un poco interés, limitando los canales de comunicación.

Según mencionan esto generó un clima laboral de alejamiento para propiciar el entendimientos con el evaluado, ya fuese al momento de transmitir, solicitar o intercambiar ideas, acuerdos, o para tomar decisiones colegiada por medio de la comunicación asertiva, siendo que a la fecha se mantiene un estado de incertidumbre de un cambio real en el evaluado por propiciar o generar espacios de mayor dialogo para el trabajo en equipo con todos los miembros del Tribunal, sin tener que caer en tensiones ante cualquier observación, comentario o solicitud que se le pueda brindar en el desarrollo de sus funciones.

Cabe indicar que, si bien estas desavenencias en la comunicación para el trabajo en equipo con el evaluado se dieron en momentos distintos (sin precisar fechas exactas), que fueron de conocimiento de la jueza coordinadora, quien buscó poner en su conocimiento algunos lineamientos internos, como sugerencias para llegar a acuerdos para disminuir cualquier tipo de nuevas confrontaciones con el resto del personal.

Dentro de lo consultado, no se mencionan o perciben, al día de hoy, la existencia de un cambio significativo, promovido desde la persona evaluada por propiciar nuevos acercamientos o conciliar para buscar mejorar las relaciones interpersonales para futuros trabajos en equipo o asociados al manejo emocional.

Por su parte, para este periodo de prueba el Lic. Quirós Pereira se encuentra integrado la sección tercera, con cuatro días de teletrabajo y uno presencial, donde comparte un mismo espacio junto a las otras dos juezas homologas, con el recurso tecnológico y humano como apoyo a sus funciones.

Se señala que desde un primer acercamiento con el evaluado se acordó (tomando en cuenta los antecedentes anteriores con otros jueces homólogos), idear una forma de establecer la comunicación entre los miembros del equipo y el evaluado, aprovechando los recursos tecnológicos que brinda la institución en las plataformas oficiales como el “Teams” y correo electrónico y otras más personales como el WhatsApp. Dicha estrategia se considera ha sido oportuna para cumplir con las cuotas de trabajo y objetivos, sin embargo, bajo esta estrategia la cautela ante cualquier reacción inesperada es una constante, sin reportar conflictos.

A su vez no se realizan señalamientos o reportes de situaciones por conflictos de intereses que estén afectando al despacho, ni se tienen reporte de relaciones de parentesco dentro del Poder Judicial o registros por inhibitorias que afecte la distribución de la carga laboral.

Por otra parte, se le percibe en términos adecuados en el cumplimiento de los horarios de trabajo y traslado de la información a tiempo, así como en el cumplimiento de las cuotas asignados por planificación. En este aspecto, el rendimiento del Tribunal está definido por indicadores de cumplimiento, donde cada sección debe cumplir con un mínimo de 24 sentencias de apelación, que incluye prorrogas. A nivel individual la cuota es de 8 sentencias mensuales. En el caso de la persona evaluada su rendimiento para el mes de julio es de 12 sentencias, donde 10 fueron aprobadas y 2 con

votos de mayoría. En el mes de agosto su rendimiento es de 15 sentencia, donde 13 fueron aprobadas y 2 con votos de mayoría. Para el mes de setiembre ha cumplido con 5 sentencias de apelación. Para un mayor detalle de este rubro, se adjunta el informe del cumplimiento de los indicadores, emitido por la Jueza coordinadora, Licda. María Gabriela Rodríguez Morales, con fecha de corte el día 10 de setiembre, 2025:

“

En respuesta a la solicitud del oficio PJ-DGH-SACJ-1234-2025 se hace traslado el siguiente informe de cumplimiento de indicadores para el periodo de prueba de la persona administradora de Justicia, José Asdrúbal Quirós Pereira. que comprende del 01 de Julio del 2025 al 10 de setiembre del 2025.

**INFORME DE INDICADOR DE DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA:
JOSÉ ASDRUBAL QUIRÓS PEREIRA- JUEZ 5 DEL TRIBUNAL DE
APELACIONES DEL III CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA (SAN
RAMÓN)**

GENERALIDADES:

Indicador solicitado por Planificación por mes.	Desglose de indicadores de cumplimiento individual por mes	Tiempo en Periodo de Prueba	Sección que Integra	Método de Trabajo
24 Sentencias y prorrogas por sesión , por mes	8 Sentencias (incluye prorrogas) por mes.	Del 01 de julio al 30 de setiembre, 2025	Sección Tercera	Por Rol de ingreso de la cantidad de recursos o la condición (prorroga) SIGMA-
DETALLES CUMPLIMIENTO POR MENSUAL:				
JULIO ,2025				

Indicador por mes	Cantidad total de sentencias alcanzadas en el mes.	Desglose por sentencias o prorrogas alcanzadas	% Rendimiento por Juez por mes	JUSTIFICACIÓN En caso de no cumplir con el indicador del mes.
Sentencia de Apelación y prorroga.	12	*10 aprobadas *2 con votos de mayoría (votos de fondo por venta de drogas y abuso sexual)	Sistema Sigma/ no se indica.	
AGOSTO, 2025				
Indicador por mes	Cantidad total de sentencias alcanzadas en el mes.	Desglose por sentencias o prorrogas alcanzadas	% Rendimiento por Juez por mes	JUSTIFICACIÓN En caso de no cumplir con el indicador del mes.
Sentencia de Apelación y prorroga.	15	*13 aprobadas *2 con votos de mayoría: EN PRORROGA (PRISIÓN PREVENTIVA)	Sistema Sigma/ no se indica.	
SETIEMBRE (al día 10 de setiembre),2025				
Indicador por mes	Cantidad total de sentencias alcanzadas en el mes.	Desglose por sentencias o prorrogas alcanzadas	% Rendimiento por Juez	JUSTIFICACIÓN En caso de no cumplir con el

			por mes	indicador del mes.
	5	5 aprobadas, sin votos salvados.	Sistema Sigma/ no se indica.	

“

Como un dato relevante a nivel cuantitativo, se señala que, entre los meses de julio y agosto se ha dado una cantidad de 4 votos salvados en sus proyectos de sentencias. Dicha situación ha generado que las otras dos integrantes de la sección mantengan dentro de su circulante el tener que asumir en voto de mayoría, que implica la redacción de un nuevo proyecto, con la preocupación de generar retrasos de sus propios circulante o tener que justificar en las evaluaciones de desempeño o afectar la efectividad que históricamente ha tenido el despacho en sus métricas, para lo cual se encuentran realizando esfuerzos adicionales. Como una solución a corto plazo se desean plantear acercamientos con la coordinación del Tribunal a través de acuerdos colegiados, a fin de que no se normalice y evitar afectaciones a los usuarios o su propio rendimiento.

Por otra parte, según lo dispuesto por el Consejo de la Judicatura en la sesión No. 27 del 05 de agosto del 2016, artículo I, se consideró que: *“de acuerdo de las demandas institucionales y las transformaciones presentes en la sociedad, en los análisis de los periodos de prueba, se deben efectuar investigaciones sociolaborales y de antecedentes que sean congruentes con el apego al perfil del puesto en la competencia de ética y moral”*. Al respecto; la información brindada por la Contraloría de Servicio, oficio: CAL 69-2025, no realizan señalamientos dentro de las funciones de la administradora de justicia por reportes, conflictos o conductas que alteren el servicio público en su actual puesto o relacionada con su vida privada. A su vez, de la consulta de antecedentes (policiales, judiciales, administrativos) ante los diferentes sistemas y plataformas autorizadas a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, no se hacen señalamientos por causas en trámite durante este periodo de prueba o pendientes de resolución, anteriores al mismo.

H. Conclusiones:

Desde el análisis de la investigación sociolaboral se analizó la información bajo un enfoque por competencias para el puesto de Juez y Jueza 5 de Apelaciones.

Dentro de estas, se exploró la competencia de **Trabajo en Equipo**, que según el mismo perfil se debe encontrar en un nivel superior y se define como:

“Promover, fomentar y mantener relaciones de colaboración eficientes, integrando esfuerzos comunes que garanticen el óptimo desarrollo de los objetivos trazados.”

Dentro de las conductas observables que se tienen definidas en dicha competencia se señala:

- *Reconoce la interdependencia e impacto de su trabajo en el quehacer general de la institución, facilitando y contribuyendo al logro del óptimo desempeño de su función.*
- *Idea e implementa adecuadamente modalidades alternativas de trabajo de equipo, que añaden valor a los resultados del grupo.*
- *Orienta los esfuerzos de su equipo de trabajo en función del cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.*
- *Alienta a los integrantes de su equipo para que expresen sus ideas, opiniones y desacuerdos, generando espacios de trabajos constructivos y de confianza.*
- *Reconoce el mérito y la importancia de cada miembro del equipo, dentro y fuera del mismo.*

En este aspecto, parte de fuentes señalan haber experimentado desavenencias con el evaluado durante sus periodos de suplencias en este mismo Tribunal en los espacios del trabajo en equipo, donde se requería en cada integrante una posición abierta y respetuosa ante las críticas u observaciones, como un acto natural de su función. Sin embargo, se tienen referenciados episodios de tensión y con desgaste emocional, principalmente cuando se debatían con el evaluado sus proyectos de sentencias o se le solicitaba de forma verbal, aclarar o ampliar información para el análisis, mostrando pociões que fueron percibidas de poco interés por escuchar o profundizar en las solicitudes que se le planteaban; evadiendo en mucho la dinámica que surgía del trabajo en equipo y limitando la comunicación asertiva, misma que considerada necesaria para aumentar los climas de confianza entre los integrantes de un grupo de trabajo para los espacios laborales, ya sea virtuales o presenciales.

Tomando este antecedente, la sección que actualmente integra el evaluado (sección tercera) acordó una forma de comunicación para el trabajo en equipo para con el evaluado, donde mucha de la información requerida se traslada en mayor medida por las plataformas electrónicas (correo

electrónico, mensajes por WhatsApp). Siendo que a la fecha se perciben estados de cautela, para evitar experiencias similares a las ya vividas por otros compañeros de las otras sesiones y cumplir sus responsabilidades sin perjudicar su salud emocional o evitar futuros conflictos internos.

Cabe destacar, que de acuerdo con lo que exige esta competencia, no se identifica en el evaluado posturas o propuestas por idear, alentar o implementar en su sección o en el Tribunal, formas de trabajo en equipo que faciliten una mayor apertura a la comunicación verbal para expresar posturas, ideas u opiniones, aun contrarias a las propias, bajo un ambiente de confianza y respeto acorde a la practicas ya instauradas en este despacho.

Por su parte en relación con la exploración de la competencia de **“Inteligencia Emocional”** definida en el perfil del puesto, en nivel superior, como:

“Conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales. Estas habilidades y competencias determinan la conducta de un individuo, sus reacciones y sus estados mentales, y puede definirse como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de las demás personas, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.”

Con las siguientes conductas observables:

- *Muestra seguridad en el desempeño de su función, a pesar de las incertidumbres y dificultades que encuentra.*
- *Demuestra empatía y confianza ante situaciones o problemas complejos, respondiendo siempre de manera constructiva e ignorando las acciones que le pueden provocar enojo o frustración.*
- *Genera seguridad en su equipo de trabajo y consigue que recuperen la calma ante las dificultades y situaciones de incertidumbre.*
- *Se muestra muy seguro frente al público o en un auditorio, en cualquier entorno profesional, político o social.*

El antecedente para esta competencia, surge de los periodos de interacción verbal entre el evaluado y otros miembros de las sesiones que aún se mantienen laborando en el despacho, en sus periodos de suplencias; donde se le atribuyen comportamientos que evidencian un bajo control emocional en momentos que le hace algún señalamientos u observación a sus proyectos de sentencia o en espacios de reuniones conjuntas para comunicarle los lineamientos internos y de orden administrativo para su acatamiento. Según se señala, en algunos de estos eventos su falta de

control emocional fue notorio, mostrando alteraciones en su tono de voz que evidenciaban molestia, con gestos expresivos de inconformidad y desapego por mantener el dialogo y puestos en conocimiento de la coordinadora del Tribunal, quien experimentó esas alteraciones emocionales y de los cuales recuerda haber sufrido afectaciones en su estado de salud física y emocional, siendo que nunca había vivenciado situaciones similares, ni con jueces o juezas titulares ni con suplentes en este Tribunal.

Dichos eventos ha generado que a la fecha, el interés por restablecer los diálogos y la comunicación asertiva entre parte de los jueces y el evaluado se mantenga distante, al no tener la confianza necesaria para retomar las deliberaciones verbales a futuro y ante la incertidumbre de cual podría ser sus posibles reacciones emocionales o repetir las mismas ante algún señalamiento que se le puedan hacer durante las funciones valorativas, que son parte de la dinámica en todo Tribunal de Apelaciones.

Por tanto, si bien la persona evaluada, José Asdrúbal Quirós Pereira, mantiene competencias positivas asociadas al perfil, como el cumplimiento de su cuota de trabajo bajo la dinámica propia de su sección, así como conocimientos de la materia, planificación y organización de su trabajo y otras; igualmente se debe concluir que se identificaron debilidades en la competencias de trabajo en equipo, así como debilidades en la competencia de inteligencia emocional, requeridas en un nivel superior en el perfil, mismas que se hacen necesarias e imprescindibles para mantener un clima de confianza, bajo valores compartidos, como el respeto, la tolerancia o la comunicación asertiva, que son muy propios de este Tribunal de Apelaciones y están alineados a los valores institucionales; motivo por el cual no se podría dar como favorable el presente informe sociolaboral para el puesto de juez 5 de apelaciones en el Tribunal de Apelaciones del III Circuito Judicial de Alajuela (Sede San Ramón).

Se brinda la siguiente información técnica del proceso de periodo de prueba solicitado, a fin de que el órgano decisor considera lo pertinente.

Lic. Mauricio Corrales Jiménez
Trabajador Social, Código 1696
Sección Administrativas de la Carrera Judicial

(...)

En este acto se recibe al señor Mauricio Corrales Jiménez, trabajador social de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, quien hace referencia al estudio realizado al señor José Asdrúbal Quirós Pereira.

-0-

De conformidad con lo expuesto por el señor Corrales Jiménez, procede tomar nota del informe rendido sobre el período de prueba del señor José Asdrúbal Quirós Pereira y con el visto bueno remitirlo a Corte Plena para su conocimiento y fines consiguientes. Por otra parte, el presente informe permite identificar que, en el Tribunal de Apelaciones del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, sede San Ramón existe la necesidad de intervención por parte de la Sección de Ambiente Laboral de la Dirección de Gestión Humana, con el fin de contribuir con la manera asertiva de comunicación.

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota del informe del periodo de prueba del señor José Asdrúbal Quirós Pereira, rendido por el señor Mauricio Corrales Jiménez y con el visto bueno remitirlo a Corte Plena para su conocimiento y fines consiguientes. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la persona evaluada. **3)** Solicitar a la Sección de Ambiente Laboral de la Dirección de Gestión Humana, haga un estudio de ambiente laboral en el Tribunal de Apelaciones del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, sede San Ramón. ***Ejecútese.***

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión