

PREGUNTAS FRECUENTES: Modelo selectivo para puestos no profesionales ajustado a la Ley Marco de Empleo Público.

1. ¿Cuál es el objetivo principal del nuevo “Modelo de Reclutamiento y Selección”?

Respuesta:

El objetivo principal es asegurar un proceso meritocrático, transparente, eficiente e inclusivo para el ingreso y promoción de personal en el Poder Judicial. Esto se logra mediante evaluaciones técnicas, objetivas y ajustadas a los perfiles específicos de cada puesto, garantizando así la idoneidad de las personas candidatas.

2. ¿Cuáles puestos están cubiertos por este modelo?

Respuesta:

Este modelo aplica a los puestos no profesionales (asistenciales, técnicos y operativos), profesionales, coordinaciones y jefaturas que se rigen por el régimen de empleo del Poder Judicial, conforme a lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público.

3. ¿Qué pruebas deben realizar las personas postulantes?

Respuesta:

Las personas postulantes deben realizar las siguientes pruebas como parte del proceso selectivo:

- Prueba de conocimientos generales del Poder Judicial.
- Técnicas psicolaborales y entrevista por competencias cuando corresponda.
- Prueba de conocimientos técnicos específicos del puesto.
- Estudio sociolaboral y de antecedentes, realizado por la UISA.

4. ¿En qué momento iniciará la implementación de este proceso de selección, dónde puedo consultar y cómo puedo participar?

Respuesta:

La implementación del modelo será gradual, conforme a la planificación establecida por la Dirección de Gestión Humana en la oferta anual de empleo que establece la Ley Marco de Empleo Público. Las personas interesadas pueden mantenerse informadas y participar consultando el sitio web del

Subproceso de Reclutamiento y Selección o los canales oficiales de comunicación institucional.

5. ¿Cómo puedo participar en los procesos selectivos?

Respuesta:

La persona interesada que cumpla con los requisitos establecidos podrá registrar su participación a través del Sistema GH en Línea y aplicar el proceso selectivo que corresponda según lo establecido en el cartel.

El personal interno de la institución podrá participar en las convocatorias y en los procesos de Reclutamiento Permanente, en el caso de las personas externas deberán participar en los procesos de Reclutamiento Permanente.

6. ¿Cuáles son los principales cambios a partir del modelo vigente de reclutamiento y selección de personal?

Respuesta:

- Las convocatorias tienen como objetivo la conformación de registros de personas pre-elegibles.
- Los concursos tienen como objetivo la conformación de registros de personas elegibles y llenado de vacantes.
- Las clases de puestos consideradas en el modelo deben someterse a un proceso selectivo que contempla entre otras, una prueba de conocimiento técnico.
- Para ocupar un puesto en propiedad, la persona debe ser elegida por la jefatura, superar la investigación sociolaboral y de antecedentes que realiza la Dirección de Gestión Humana, y ser considerada elegible, lo que implica cumplir con todos los requisitos del puesto y contar con un promedio igual o superior a 70.

7. ¿Cuál es la diferencia entre una persona preelegible y una elegible?

Respuesta:

La diferencia consiste en que las personas pre-elegibles son aquellas que de acuerdo con el modelo cumplen con la primera fase y pueden ser consideradas únicamente para nombramientos interinos según la clase de puesto, mientras que la persona elegible ha aprobado todo el proceso selectivo y puede ser nombrada interinamente o en propiedad.

8. ¿Qué ponderación tienen los distintos factores en los puestos profesionales (con requisito mínimo de bachiller universitario)?

Respuesta:

El modelo selectivo contempla dos fases con sus respectivos predictores y ponderaciones:

Primera fase, pre-elegibilidad (50 puntos):

- Conocimientos generales: 5 puntos
- Técnicas psicolaborales: 15 puntos
- Experiencia adicional: 15 puntos
- Evaluación del desempeño: 5 puntos
- Capacitación adicional (cursos obligatorios PJ): 5 puntos
- Grados académicos adicionales al requisito del puesto: 5 puntos

Segunda fase, elegibilidad (50 puntos):

Solo la persona que sea pre-elegible y cumpla con todos los requisitos del puesto puede acceder a la prueba técnica.

- Prueba técnica específica: 50 puntos

Total: 100 puntos

Además, se realiza un estudio sociolaboral y de antecedentes a las personas preseleccionadas para evaluar su idoneidad ética y moral. Este análisis es realizado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA), adscrita al Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana.

9. ¿Qué ponderación tienen los distintos factores en los puestos asistenciales, técnicos y operativos (no profesionales)?

Respuesta:

El modelo selectivo contempla dos fases con sus respectivos predictores y ponderaciones:

Primera fase, pre-elegibilidad (65 puntos):

- Conocimientos generales: 10 puntos
- Técnicas psicolaborales: 25 puntos
- Experiencia adicional: 20 puntos
- Evaluación del desempeño: 5 puntos
- Capacitación adicional (cursos obligatorios PJ): 5 puntos

Segunda fase, elegibilidad (35 puntos):

Solo la persona que sea pre-elegible y cumpla con todos los requisitos del puesto puede acceder a la prueba técnica.

- Prueba específica: 35 puntos

Total: 100 puntos

Además, se realiza un estudio sociolaboral y de antecedentes a las personas preseleccionadas para evaluar su idoneidad ética y moral. Este análisis es realizado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes (UISA), adscrita al Subproceso de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana.

10. Si no tengo la experiencia mínima en el cargo según el manual ¿puedo participar en las convocatorias?

Respuesta:

Sí, puede participar. La experiencia mínima indicada en el manual del puesto no es un requisito excluyente para inscribirse en las convocatorias del modelo selectivo.

Además, es posible realizar nombramientos interinos sin cumplir con este requisito. Sin embargo, para los nombramientos en propiedad, su cumplimiento sí es obligatorio.

11. ¿Qué pasa si no gano la prueba de conocimientos generales o las técnicas selectivas psicolaborales?

Respuesta:

Estas pruebas no son excluyentes; por tanto, aunque una persona obtenga una calificación inferior a 70, se le asignará el porcentaje correspondiente y podrá continuar en el proceso de selección. Esto, en el entendido de que la jefatura podrá considerar dichos resultados al momento de realizar los nombramientos del personal.

12. ¿Qué es la prueba técnica específica?

Respuesta:

Es una prueba elaborada por la jefatura inmediata de la oficina donde se ubica el puesto, y se aplican para confección de registros de elegibles y llenado de vacantes.

Estas pruebas se diseñan a partir del perfil de cada puesto y evalúan los conocimientos y habilidades propias del cargo, se pueden aplicar de forma presencial o virtual, según lo disponga la Dirección de Gestión Humana en coordinación con las jefaturas correspondientes. El Subproceso de Reclutamiento y Selección con la debida antelación coordinará lo respectivo para la confección de la prueba.

Para estos efectos la jefatura de la oficina y la Dirección de Gestión Humana facilitará un temario o un material de estudio.

13. ¿Qué pasa si no gano la prueba de conocimientos técnicos del puesto?

Respuesta:

Si una persona no gana la prueba de conocimientos técnicos del puesto, no podrá ser incluida en el registro de elegibles ni optar por el nombramiento en propiedad al que aspira. En ese caso, su condición se mantiene como pre-elegible lo que le permite optar por nombramientos interinos.

La persona podrá ser evaluada nuevamente a través de la participación en un nuevo concurso.

14. ¿Qué sucede con los modelos anteriores de reclutamiento?**Respuesta:**

Con la entrada en vigencia del modelo selectivo ajustado a la Ley Marco de Empleo Público, aprobado por la Corte Plena en las sesiones N.º 17-2025 (artículo XXIII) y N.º 23-2025 (artículo VII), respectivamente del 7 de abril de 2025 y del 19 de mayo de 2025, los modelos anteriores de reclutamiento y selección quedan derogados y sin efecto para todos los puestos: profesionales, coordinaciones, jefaturas y puestos de apoyo no profesionales (asistenciales, técnicos, operativos).

A partir de entonces, todos los procesos deberán regirse por las nuevas disposiciones establecidas en el modelo vigente, el cual busca asegurar la transparencia, objetividad e igualdad de oportunidades en el ingreso y promoción del personal.

No obstante, los concursos iniciados con base en los modelos anteriores continuarán su curso hasta su finalización, conforme a las reglas con las que fueron publicados.

15. ¿Qué rol tienen las jefaturas en el nuevo modelo?**Respuesta:**

Las jefaturas desempeñan un papel clave en el modelo selectivo, colaborando en la confección del material de estudio y temarios, diseño y definición de las pruebas técnicas específicas para los puestos, resolver las impugnaciones de las pruebas técnicas, elegir a la persona que se considera más idónea para cargo, y dar seguimiento al desempeño dentro del periodo de prueba.

16. ¿Cuál es la función del registro de personas elegibles?**Respuesta:**

El registro de personas elegibles es una lista oficial que reúne a quienes han aprobado todas las fases del proceso selectivo. Este registro permite que las personas puedan ser consideradas para nombramientos en propiedad o en interinazgo, según la disponibilidad de plazas vacantes en el Poder Judicial.

17. ¿Cómo se pueden trasladar los promedios de preelegibilidad o elegibilidad a registros de otras zonas geográficas del país?

Respuesta:

Una vez obtenida la condición de pre-elegibilidad o elegibilidad en el cargo de interés, la persona podrá solicitar el traslado hacia los registros hacia otra zona del país a través del formulario "Formulario para traslados de pre-elegibilidad o elegibilidad"

Lo anterior, siempre que se cumplan con los requisitos y procedimientos que establece la Dirección de Gestión Humana.

18. ¿Qué pasa con las personas que realizaron pruebas anteriormente y las aprobaron? ¿tienen que volver a aplicar todo el proceso?

Respuesta:

Las personas que aprobaron las evaluaciones en procesos anteriores deben realizar nuevamente todas las etapas conforme al modelo selectivo aprobado por la Corte Plena en las sesiones N.º 17-2025 (artículo XXIII) y N.º 23-2025 (artículo VII), respectivamente del 7 de abril de 2025 y del 19 de mayo de 2025.

Esto se debe a que este modelo sustituye los anteriores, e incorpora nuevos criterios técnicos metodológicos, pruebas, ponderaciones y fases alineados con la Ley Marco de Empleo Público que no formaban parte de los otros procesos selectivos.

Por tanto, la condición de elegible obtenido para un puesto en particular de procesos previos no se convalidan, y es obligatorio completar el proceso actualizado para garantizar la validez, vigencia y obtener la condición de elegible.

19. ¿Qué deben hacer las personas externas al Poder Judicial para ser nombradas por primera vez en esta institución? ¿Se mantendrá el procedimiento de evaluación para persona de primer ingreso?

Respuesta:

Las personas externas deben participar en el proceso selectivo completo, registrarse en las convocatorias públicas y aprobar todas las etapas del modelo selectivo. Solo así podrán integrar los registros de pre-elegibles o elegibles, requisito indispensable para ser nombradas en el Poder Judicial.

El procedimiento para personas de primer ingreso se mantiene hasta tanto las oficinas respectivas no dispongan de una lista de personas pre-elegibles o elegibles para sus oficinas u despachos.

20. ¿Cuál será el procedimiento en lo sucesivo para que las jefaturas puedan nombrar interinamente a una persona por cualquier motivo? ¿Qué criterios se deberán tomar en cuenta?

Respuesta:

Los nombramientos interinos deben realizarse con base en los registros de elegibles y preelegibles, respetando los principios de mérito, idoneidad y necesidad institucional.

Cuando la oficina no cuente con una lista vigente de personas preelegibles o elegibles, deberá justificarse el nombramiento, obtener la autorización de la Dirección de Gestión Humana y seguir el procedimiento actual.

21. ¿Qué pasa con las personas que ya están interinas ya sea en plazas vacantes o por sustitución?

Respuesta:

Las personas en condición de interina pueden continuar en sus nombramientos mientras se implementa progresivamente el modelo selectivo. Sin embargo, para ser nombradas en propiedad deberán participar en el proceso correspondiente y cumplir con todos los requisitos del modelo, incluyendo las pruebas y la experiencia mínima, según el caso. La permanencia en el interinazgo no garantiza el nombramiento en propiedad.

22. ¿A partir de cuándo rige el modelo?

Respuesta:

El modelo ya está vigente, y rige a partir de su aprobación por parte de la Corte Plena. Sin embargo, su aplicación será progresiva conforme a la planificación establecida en la oferta de empleo anual por la Dirección de Gestión Humana, lo que significa que no se implementará de forma inmediata para todos los puestos ni oficinas.

23. ¿En qué momento se habilitará el "Reclutamiento permanente"?

Respuesta:

El Reclutamiento permanente (RP) se habilitará una vez que se cuente con el registro de personas pre-elegibles, de forma que cuando se torne insuficiente se le inicia el proceso de reclutamiento a las personas inscritas, según la necesidad institucional.

24. ¿Cuáles son los motivos por los que una persona puede dejar de ser elegible?

Respuesta:

- Cuando la naturaleza de clase sufra modificaciones sustanciales o sea eliminada.

- A solicitud de parte.
- Ante inasistencia a convocatorias para actualizar pruebas.
- Ante la declaración de inelegibilidad por el órgano competente.

25. ¿Cuál es la capacitación adicional que se considera para la calificación?

Respuesta:

Se considera como capacitación adicional únicamente aquella correspondiente a los cursos formativos gestionados estratégicamente por el Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, los cuales deberán estar expresamente definidos y señalados en el cartel del respectivo proceso selectivo. En consecuencia, no se reconocerán cursos impartidos por otras instancias, independientemente de su contenido, modalidad o equivalencia, por constituir los indicados el único insumo válido para la valoración de este factor.