

Profesionales, Coordinadores y Jefes.

El Consejo Superior en sesión No. 53-16, celebrada el 31 de mayo de 2016, artículo LXXV, aprobó la metodología de Reclutamiento, Selección y Llenado de vacantes para las clases de puestos que se ubican a nivel Profesional, Coordinadores y Jefes, cargos que tienen un alto impacto en la consecución de los objetivos institucionales.

El proceso aprobado es el siguiente:

- **Publicación de convocatorias.**

Conforme a la identificación de los puestos cuya exigencia académica corresponde a un grado académico profesional, según su ubicación por zona geográfica se establece la conveniencia institucional de realizar el reclutamiento mediante convocatorias –interna o externa según corresponda- por clase de puesto y especialidad de manera centralizada.

Para la inscripción correspondiente se dispondrá de la oferta única electrónica, a la cual podrán acceder las personas interesadas a través de Internet e Intranet, tal y como se han desarrollado hasta la fecha los procesos de reclutamiento de nuestra institución.

- **Revisión de requisitos.**

Una vez cerrado el periodo de inscripción de cada convocatoria, la Sección de Reclutamiento y Selección verificará que cada una de las personas participantes, cumplan con los requisitos académicos, de capacitación, legales, licencias u otros establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, según la clase de puesto convocada, esto con el fin de establecer si el participante puede continuar con el proceso evaluativo. En caso de que la persona no cuente con los requisitos mínimos de la clase ó no se logre constatar su cumplimiento no podrá continuar en el proceso.

- **Proceso selectivo.**

Fase A. Aplicación de pruebas selectivas.

Las personas participantes que efectivamente reúnan los requerimientos mínimos exigidos para la clase de puesto para la cual participan, procederán con la aplicación de las pruebas que se detallan a continuación:

-Prueba de conocimientos generales relacionada con temas de interés organizacional.

Al igual que en el proceso selectivo correspondiente a grupos ocupacionales operativos, asistencial, técnico y técnico especializado es importante evaluar y en este caso, profundizar en temas que por el perfil ocupacional de este modelo se consideran de conocimiento obligatorio ya que están contemplados dentro de las políticas transversales de la institución tales como: Ley de Control Interno, Ley de Administración Pública, Ley Orgánica del Poder Judicial, estructura del Poder Judicial, Régimen disciplinario, Acoso Laboral, entre otros.

Tal y como se ha venido realizando en otras convocatorias, la Dirección de Gestión Humana pondrá a disposición de las personas interesadas el material didáctico necesario para la aplicación de la prueba de conocimientos generales de la organización, dicho material se podrá descargar en la página de intranet e Internet.

- Valoración psicolaboral basada en competencias.

La evaluación psicolaboral de las personas oferentes para los Registros de Postulantes o bien para Elegibles, requiere de un proceso que permita identificar las variables de personalidad subyacentes, así como la interpretación de las mismas a modo de competencias para el ejercicio de las funciones. En ese sentido, se considera adecuado realizar el estudio a través de los siguientes pasos:

- Identificación de rasgos específicos de personalidad: Se determinan una serie de rasgos de personalidad, a partir de las competencias definidas. Dichos rasgos varían en función de la (s) competencia (s) que se analicen tanto en las competencias genéricas como las específicas para cada clase.
- Valoración de las competencias correlacionadas a esos rasgos: Mediante la aplicación de instrumentos técnicos con alto grado de validez y confiabilidad para evaluar los diferentes rasgos preestablecidos, y su correlación con las competencias genéricas y específicas correspondientes.

-Valoración Sociolaboral.

En apego a lo pronunciado por Corte Plena en sesión N° 55-14 del 24/11/2014 artículo XVIII en lo referente a la aplicación de la política de blindaje contra la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial y el reforzamiento de los procesos de reclutamiento y selección de personal, se incorpora como parte de este proceso selectivo una valoración sociolaboral a cargo de Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) con el fin de verificar la idoneidad ética y moral de las personas participantes así como la adhesión o alineamiento a las políticas y ejes transversales de la institución.

Fase B: Integración de Registros de Postulantes y Elegibles.

- Registro de Postulantes. A las personas que superen satisfactoriamente la Fase A, tendrán la condición de Postulantes, de manera que se procederá a incluir su información en el registro de postulantes según la Clase de Puesto y Especialidad que corresponda. Este registro será de consulta de las jefaturas a efecto de considerar estas personas para sustituciones temporales en condición interina.
- Registro de Elegibles. A las personas que superen satisfactoriamente la Fase A y que además completen con la experiencia mínima requerida para la clase de puesto que participa según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la institución, la Sección de Reclutamiento y Selección procederá a cuantificar el excedente de experiencia del requisito mínimo para la clase en la que participa. Cabe indicar que esta ponderación se establece en función de cada puesto y según las necesidades institucionales por lo que el porcentaje asignado en las “bases de selección” puede variar según la clase, ponderación que es definida según criterio técnico de la Sección de Reclutamiento y Selección.

Entrevista.

La aplicación de la entrevista se realizará únicamente a las clases de puestos que pertenezcan al grupo de jefaturas, en virtud las tareas y responsabilidades que conlleva el asumir un puesto de ese nivel, además del impacto a nivel institucional que puede generar el nombramiento de una persona no apta y ni preparada para el puesto.

FASE C: Llenado de vacantes.

Una vez conformado el Registro de Elegibles por clase de puesto, se procederá a llenar los puestos en condición vacante de forma oficiosa, es decir, por medio de revisión a la relación de puestos vigente sin que exista una publicación de por medio; para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

- **Consulta a Terna**

La Sección de Reclutamiento y Selección realizará la consulta a las personas que conforman el registro de elegibles de cada clase de puesto y especialidad, según se trate la vacante a efecto de establecer la anuencia de cada una de las personas elegibles, para conformar la terna respectiva; esto con el fin de nombrar solamente a las personas que previamente manifiesten su interés en participar y así no tener que dejar sin efecto nombramientos en propiedad aprobados por el Consejo Superior, además de la atención de gestiones de traslado por domicilio.

- **Confeción de Terna**

Una vez que se cuente con las personas interesadas en participar, se confecciona la terna con los tres mejores promedios de la clase y se remite a la jefatura correspondiente para el trámite siguiente.

- **Elección de jefatura de la persona que considera que se ajusta en mayor medida al cargo.**

El proceso de selección culmina con la escogencia que corresponde realizar a la jefatura, de las personas que integran la terna y que han demostrado su idoneidad para el cargo, conforme la potestad normativa de uso discrecional que refiere la Ley Orgánica y el Estatuto de Servicio Judicial

Inscripción en la convocatoria.

Una vez que se encuentre vigente la convocatoria, las personas interesadas que cumplan con todos los requisitos deberán completar el formulario electrónico a través del sistema GH en línea.