

Proceso Selectivo Puestos de Seguridad en el Poder Judicial

El propósito del puesto de las clases contenidas dentro de este modelo selectivo es:

I. Auxiliar de Seguridad

Ejecutar labores relacionadas con la vigilancia y seguridad de personas, instalaciones y bienes de la Institución.

II. Supervisor de Seguridad

Ejecutar labores técnicas de coordinación, asignación, supervisión y ejecución de labores especializadas de vigilancia y seguridad.

Proceso de Selección

I. Inscripción

Si usted se encuentra interesado (a) en participar para una convocatoria para puestos de seguridad en el Poder Judicial inicialmente deberá corroborar que se encuentra abierta la convocatoria en la página oficial de Gestión Humana para reclutar personal en estas clases de puesto y realizar su inscripción a través del sistema “GH en Línea”.

La persona participante tiene que estar anuente a someterse a un proceso selectivo compuesto de varias fases, las cuales son excluyentes entre sí, de modo que quienes desempeñen los cargos en seguridad sean los más preparados y calificados, es decir, los más idóneos, tomando en consideración la naturaleza delicada de estos puestos.

II. Cumplimiento de Requisitos

Las personas que se inscriban en una convocatoria deberán poseer los requisitos académicos y legales indicados para cada clase de puesto de acuerdo con el Manual de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, en caso de no aportar los documentos probatorios al momento de la inscripción, o bien en cualquier otro momento que el Subproceso de Reclutamiento y Selección así lo requiera, se procederá a realizar una desestimación del proceso selectivo, eximiendo de toda responsabilidad a este Subproceso.

III. Prueba de Conocimientos Generales del Poder Judicial

Entre las fases selectivas está la aplicación de una prueba de Conocimientos Generales del Poder Judicial, las personas que anteriormente hayan realizado dicha prueba y obtuvieron un resultado desfavorable, podrán repetir dicha evaluación una vez transcurrido un año desde su última aplicación.

IV. Pruebas Psicolaborales

Las personas que aprobaron satisfactoriamente la etapa anterior se les convocará a realizar pruebas psicométricas las cuales consisten en pruebas de inteligencia lógica, de personalidad, conducta, habilidades y destrezas.

La persona que anteriormente haya realizado la valoración psicolaboral para el cargo de su interés y obtuvo un resultado desfavorable, podrá repetir dicha evaluación para el mismo cargo una vez transcurridos dos años desde su última aplicación, los resultados favorables continúan con la siguiente etapa.

V. Entrevista Psicolaboral Individual

Se convocan a una entrevista realizada por una persona profesional en psicología a efecto de establecer la idoneidad para el puesto.

El resultado desfavorable en esta etapa genera un impedimento de dos años para volver a participar en una convocatoria, los resultados favorables continúan con la siguiente etapa.

VI. Investigación de Antecedentes

La Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes revisará toda la información suministrada por la persona oferente para comprobar su veracidad, además, investigará los valores y costumbres de la persona, entre otros.

Asimismo, se revisará la autenticidad de los títulos; de resultar falsos se abrirá una causa penal en contra de la persona.

La desestimación en esta etapa genera un impedimento de dos años para volver a participar en una convocatoria.

VII. Creación del registro de postulantes

Una vez que una persona superó de manera satisfactoria todas las pruebas selectivas pasará a formar parte del registro de postulantes; motivo por el cual podría ser llamado para realizar nombramientos interinos en el cargo para el que participó.

El registro de postulantes es integrado por aquellas personas que superaron positivamente todas las etapas del proceso de selección, pero que no cuentan con la experiencia mínima establecida en el Perfil Competencial. Estas personas pueden realizar sustituciones, es decir, nombramientos interinos.

VIII. Creación del registro de elegibles

El registro de elegibles es integrado por aquellas personas que superaron positivamente todas las etapas del proceso de selección y que además cuentan con la experiencia requerida por lo que podrán integrar una nómina para optar por una plaza en propiedad.

Cada Jefatura al momento de realizar el nombramiento debe verificar que la persona mantenga vigente los requisitos esenciales del puesto, caso contrario debe solicitar la actualización de los mismos.