



**SERVICIO CIVIL**



# ASISTENCIA TÉCNICA PROMOCION DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA CONCURSO INTERNO Y ASCENSO DIRECTO (Resolución DG-039-2022)

Integración y actualización de las regulaciones de promoción para las personas que laboran en las diferentes dependencias del ámbito del Régimen de Servicio Civil

**Sesión Zoom - Webinar 1**  
**Dirigida a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos**

**30 de junio del 2022**

# TRAZABILIDAD DE LA NORMATIVA

**Decreto N° 24025-MP**  
 (Concursos Internos)

**DG-102-2010** -Adicionar clases Art.15-  
**Decreto N° 38127-MP** -Modifica DG-009-2009 y deroga el Decreto 24025-MP (26/11/2013)  
**Decreto N° 38109-MP** –Modifica el Art. 21 RESC- (28/01/2014)  
**DG-035-2014** (Procedimiento Promoción Interna Carrera)  
**DG-155-2015** -Concurso Internos- (Decreto N° 39099-MP)

**DG-047-2021**-Modifica DG-101-2020  
**DG-132-2021** Normas generales Ascensos Directos



2009



2020



2022

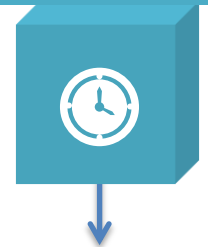
1995



2010 - 2015



2021



**DG-009-2009** Regulaba aspectos CI  
**DG-271-2009** “vaciado” Registro de Elegibles

**DG-101-2020**  
 Concursos internos

**DG-RES-039-2022**  
 Regulaciones de promoción  
 (Pub. Gaceta 81, 04/05/22)

# PORQUE SURGE LA MODIFICACIONES DE LAS NORMAS

DG-155-2015



Sala se pronuncia indicando que se debe participar a toda persona en cualquier condiciones del nombramiento

- El ETC, incluye jerarca institucional y AGRH, seguimiento concursos
- Establece 6 meses declarar el concurso.
- Postulantes -cualquier persona que labore en la Institución RSC, bajo cualquier condición de nombramiento-.
- Los predictores selección, son definidos DGSC con el valor correspondiente.
- La nómina debe incluir igualdad de género

DG-101-2020

Sala avaló la creación y validación de pruebas estandarizadas



DG-047-2021-  
 Modifica DG-101-2020



- Establece Relación de Empleo Público.
- Representante Jerarca no puede ser funcionario (a) OGEREH
- Nombrarse a una persona del género que tenga minoría en el estrato.
- Recursividad
- Entre otras

DG-RES-039-2022

Regulaciones de promoción (Pub. Gaceta 81, 4/5/22)



- Unifica Resoluciones
  - DG-101-2020
  - DG-047-2021
  - DG- 132-2021
- **Principal cambio**
- Porcentaje predictores cambia (peso pruebas conocimiento y competencia)
- Género (es preferente)
- Idoneidad (Evaluación predictores una vez que implemente pruebas conocimientos)

## CONSIDERACIONES IMPORTANTES DE LA DG-RES-039-2022

Artículo 22 del ESC y Artículo 8, 15, 124, 128, 132 del RESC, obligan OGEREH *-Proceso de Gestión de Empleo-*

Proteger los principios de razonabilidad, y seguridad jurídica, mejoramiento continuo y actualización de procedimientos que dicta DGSC

### PROMOCION



Artículo 33 ESC y 20 de su reglamento regulan los relativos a ascensos directos

Artículo 34 ESC y 21 de su reglamento establecen lo relativo a concursos internos

### Sala Constitucional Corte Suprema justicia

Señala que las personas funcionarias pueden participar en los procesos concursales de la promoción indistintamente de su **condición de nombramiento**.

### Concurso Interno

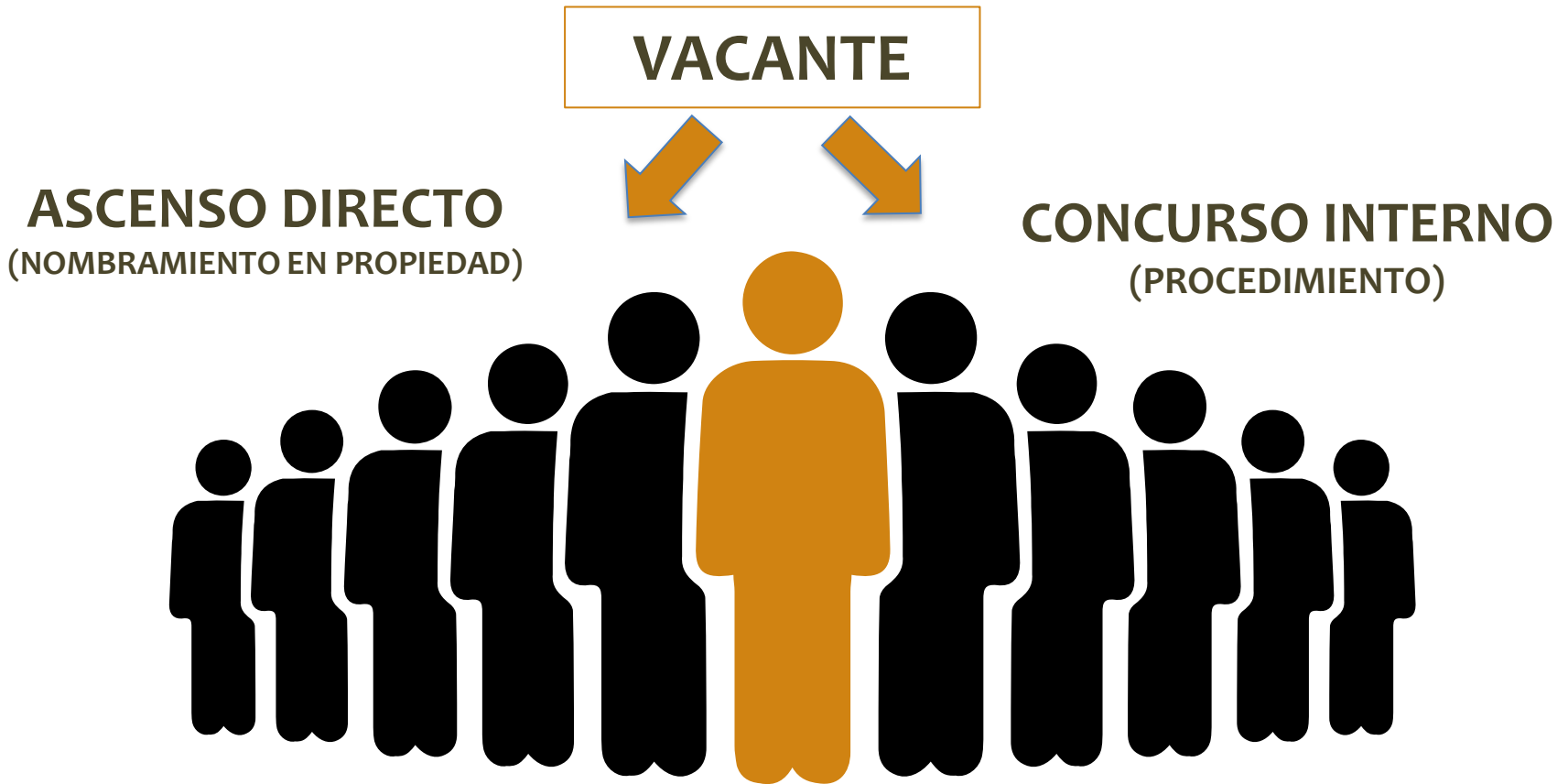
Favorece estabilidad, la motivación el desarrollo humano *-mantener funcionarios más idóneos-*

### Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

señala países miembros y instituciones del RSC deben contar con personas –competencia requeridas para el cumplimiento de las necesidades de los ciudadanos

DGSC establece los procesos de carrera administrativa  
–criterios de igualdad de oportunidades –sopesando la igualdad género–

# PROMOCION DE LAS PERSONAS SERVIDORAS



# ¿Quién puede participar en el ascenso o concurso?

**N° 1**

Interés por participar en el concurso o el ascenso (manifestación de interés)

**N° 2**

Mantenga una relación de empleo público

**CONDICIONES A CUMPLIR**



Satisfaga los requisitos de la especialidad y la clase del puesto.

**N° 3**



Promoción de un puesto a otro de una clase inmediata superior

## Fundamento Legal

Artículo 33 del Estatuto de Servicio Civil y 20 de su Reglamento.

Vías de promoción dictadas por DG (*Anexo N° 1.6 – lineamientos, clases institucionales y anchas, clases Ciencias Médicas*)



# Normas generales Ascenso Directo

## N° 1

La persona funcionaria que se vaya a ascender debe estar en propiedad en la clase inmediata inferior.

Puede estar en cualquier institución RSC siempre que satisfaga los requisitos del puesto.



La administración puede darle prioridad a las personas funcionarias de su institución



## N° 2

### ASCENSO ES A LA CLASE INMEDIATA SUPERIOR

De clase ancha a otra clase ancha  
De clase ancha a una clase institucional  
De clase institucional a otra clase institucional  
De clase institucional a clase ancha  
(Anexo 1.6 Tabla con el orden ascendente)

Aplicar los predictores (ED última (muy buena o superior", experiencia adicional, aspectos disciplinarios, antigüedad) (Anexo 1.1 Factores a ponderar para ascensos directos).

## N° 3

# Normas generales Ascenso Directo

## N° 4

La persona funcionaria se asciende puede estar sujeta a período de prueba (*goza de licencia de su puesto anterior durante el tiempo que tarde el PP*)

Que pasa si viene desempeñándose como interino ¿Se aplica periodo de prueba no?



La administración puede optar por no aplicar periodo de prueba en razón de que venía desempeñándose en el puesto



## N° 5

Sólo podrá acordarse un ascenso para la misma persona después de transcurrido seis meses del ascenso anterior

Formación dejó de considerarse dentro de las atinencias académicas de la especialidad, mantienen su derecho (*Excepto si Ley del Colegio Profesional exprese limitación*)

Podrán tener oportunidad a los ascensos las personas funcionarias que estén con algún tipo licencia (regresarse – excepto maternidad)

## N° 6

## Normas generales Ascenso Directo

El ascenso directo es una potestad de la jefatura de la Unidad en la que ocurre la vacante o bien del superior jerárquico –*decide en última instancia-*



**Tomar la decisión - OGEREH**  
*Lista de las personas funcionarias de la institución que se encuentran en la clase inmediata inferior y realizar la consulta-sondeo de interés*



**OGEREH**  
Manifestaciones de interés, procede a la calificación de c/persona, contemplando los predictores (**Anexo 1.1. Ascensos Directos**)



Listado orden descendente de calificación (Jerarca institucional –designe-) para que tome decisión de cantidad de personas a entrevistar



Aplica entrevista (**jefatura y ORH**) y se recomienda al jerarca la persona candidata a nombrar procurando la paridad de género por estrato ocupacional



VACANTE



Escrito – medio oficial de comunicación en la respectiva institución –todas las personas activas e incluso aquellas que temporalmente no se encuentran porque están con permiso sin sueldo, préstamo, vacaciones o incapacitadas -Plazo 2 días-



## ¿POR QUE SURGEN PROCESOS CONCURSALES?

Personas cumplan con las competencias requeridas - atender las necesidades de los usuarios (OCDE)

### Sala Constitucional de la Corte Suprema de justicia

Señala que las personas funcionarias que laboran en la administración pública pueden participar en los procesos concursales de la promoción indistintamente de su condición de nombramiento.

Artículo 34 del Estatuto de Servicio Civil y 21 del Reglamento.

Para favorecer la estabilidad, la motivación, el desarrollo del recurso humano, el bienestar de la población laboral institucional; procurando retener a las personas funcionarias más idóneas en la distintas actividades de la función pública

Resolución DG-039-2022  
aplica puestos cubiertos RSC  
(Título I, II en sus estratos Técnico Docente y Adtvo Docente, Título IV (ESC Artículo 21 y 87)

# Etapas concurso interno

01

02

03

04

## Plazos Anexo 2.1

### Integración del Equipo Técnico de Coordinación (ETC)

#### INTEGRADO:

- ✓ Jefe ORH o representante
- ✓ Representante del Jerarca institucional – coordinador del ETC
- ✓ Representante AGRH

### Formulación

(Establecer especificaciones concurso interno)

- Definición puestos
- Cronograma
- Diseño del aviso divulgativo
- Definición de predictores (**Anexo 2.2**)
- Preparación documentación
- Puestos discapacidad
- Pueden participar nivel institucional regional o ampliado otras instituciones

### Publicidad

Divulgación de los detalles definidos en la etapa de formulación del concurso interno. (datos puestos, requisitos, base salarial, etc.)

**Medios:** correos electrónicos, página web, intranet, afiches

**Personas con discapacidad:** Hacer ajustes necesarios para la accesibilidad de la información

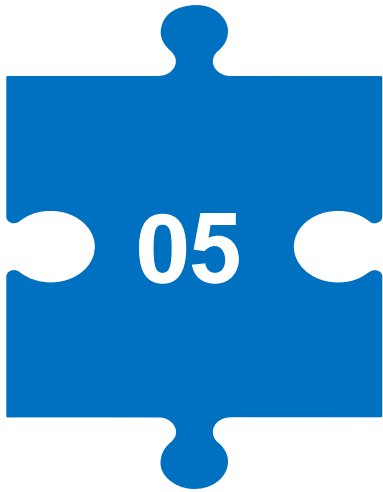
### Empadronamiento

Recepción de las manifestaciones escritas *ORH -plazo 3 días- y de las declaraciones juradas de requisitos-*

Podrá aceptar la participación de personas que falte 1 mes de cumplir algún requisito –computa a partir del cierre recepción de las manifestaciones de interés – *caso contrario se excluye-*

*OGEREH verifica el cumplimiento de requisitos – comunica a oferente durante el proceso-*

# Etapas concurso interno



Conformar el registro de elegibles calificación debe ser igual o superior a 70%

**Demostración de la Idoneidad** (Comprueba mediante la aplicación de los predictores establecidos en el *Anexo 2.2 de CI "Ponderación de predictores por estrato ocupacional"*. Son obligatorias las pruebas de conocimientos específico y la evaluación de competencia específicas)

- Las personas que ya hayan demostrado idoneidad ante la DGSC deberán ser evaluadas con los predictores contemplados en el concurso interno en el que estén participando.

✓ **Diseño de pruebas específicas**

- Pueden ser confeccionadas por la OGEREH, revisión de las existentes (mercado o custodia)
- Debe ser conforme el estrato (operativo, calificado, técnico, profesional o gerencial)
- Deben ser de conocimiento y/o competencia según corresponda al estrato

✓ **Aplicación y calificación de pruebas específicas**

- La OGEREH le corresponde la convocatoria, aplicación de las pruebas, calificación y emisión de resultados

# Etapas concurso interno

06

07

08

09

Plazos Anexo 2.1

## Valoración de predictores de selección

Revisión documental de cada persona concursante para obtener las valoraciones de los predictores de selección determinados

Validación por parte OGEREH de los resultados de las calificaciones de predictores de selección y de su resultado total

## Comunicación de resultados

**OGEREH**



Remitir por medios de comunicación oficiales institucionales de cada persona oferente un comunicado con el resultado obtenido CI

Personas con discapacidad debe hacerse de la forma que se ajuste a la condiciones de la persona.

## Fase recursiva

Recepción: Reclamos y recursos legales, sus resoluciones y de las comunicaciones que resulten de los reclamantes

### Recursos revocatoria



OGEREH

### Recursos Apelación



Jerarca institucional

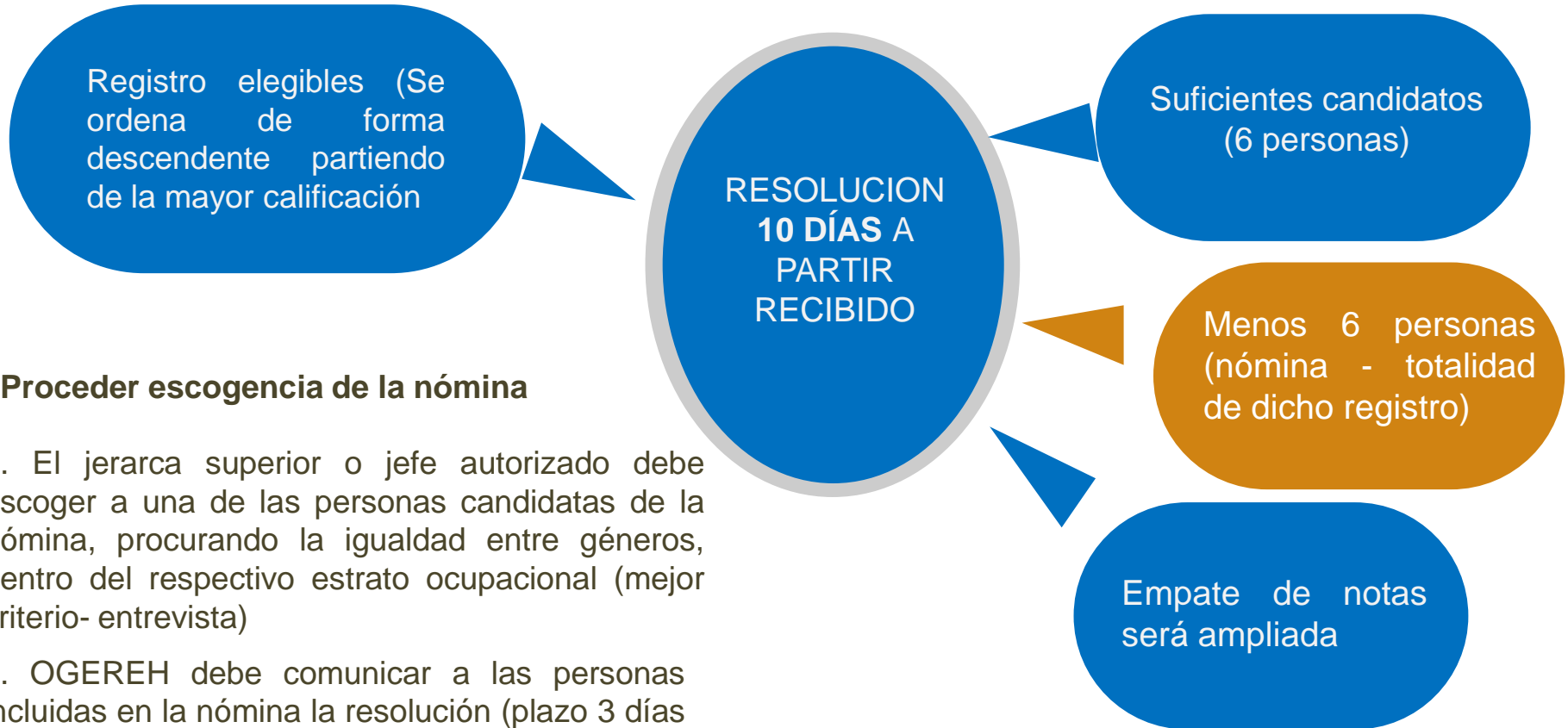
### DGSC excepcionalmente

resolverá recursos admisibilidad del concurso y la calificación final

## Fase Conclusiva

- Emisión de la declaratoria de elegibles
- Confección de la nómina para cada puesto
- La escogencia de la persona entre los nominados.

## CONSIDERACIONES PARA RESOLVER LA NOMINA POR CI



### Proceder escogencia de la nómina

1. El jerarca superior o jefe autorizado debe escoger a una de las personas candidatas de la nómina, procurando la igualdad entre géneros, dentro del respectivo estrato ocupacional (mejor criterio- entrevista)
2. OGEREH debe comunicar a las personas incluidas en la nómina la resolución (plazo 3 días posteriores a la escogida por el jerarca)
3. Personas seleccionada debe dar respuesta por escrito (aceptando o no) Plazo 2 días hábiles



## ORGANOS PARTICIPANTES Y SUS ACTIVIDADES ESCENCIALES EN EL CI

1

Area de Reclutamiento y Selección de Personal-DGSC (**Artículo 10**)

2

Equipos Técnicos de Coordinadora (ETC) (**Artículo 11**)

3

Comisión de Evaluación (CE) (**Artículo 12**)

4

Area de Gestión de Recursos Humanos-DGSC (**Artículo 13**)

5

Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (**Artículo 14**)

6

Máximo jerarca o quien éste designe (**Artículo 15**)

7

Director General de Servicio Civil (**Artículo 16**)

8

Jefaturas donde ocurran las vacantes sometidas a concurso interno (**Artículo 17**)

9

Auditoría de Gestión de Recursos Humanos-DGSC (**Artículo 18**)

## DISPOSICIONES GENERALES CONCURSO INTERNO

- 1 Concurso infructuoso –no hay registro elegibles-

▶ Concurso interno ampliado, ascenso directo traslado, descenso, solicitud de nómina DGSC
- 2 Registro de elegibles no es suficiente

▶ La administración podrá decidir escoger o bien resolver la vacante por una de las formas antes citadas.
- 3 En la etapa de Formulación (plazos 2.1) podrán ser mayores en razón de la cantidad de pedimientos

▶ Justificada en el cronograma del concurso o motivada por la solicitud del Jерarca institucional –*cronograma este en ejecución*-
- 4 Transcurridos los plazos aprobados para el Concurso Interno, sin haber concluido

▶ DGSC podrá remitirá nómina del Registro de elegibles que ésta posea, para resolver por esa vía
- 5 DGSC realizará revisión periódicas de los Concurso Interno

▶ Para determinar el cumplimiento de la regulaciones emitidas –adoptar medidas

## DISPOSICIONES FINALES

- 1** Persona escogida producto de un Concurso Interno y no acepte el nombramiento no será excluida del registro de personas candidatas para puestos de igual clasificación al que rechazó

–justificación escrita-5 días hábiles de la comunicación-
- 2** Registro de elegibles se podrá cubrir otros cargos similares hasta que este se extinga o se decida caducar de manera justificada

RE caduca mediante resolución razonada –cambio perfil de los cargos o que tenga más de 2 años- deben ser notificados OGEREH
- 3** Persona escogida será excluida de los registros de elegibles de la clase igual e inferior categoría y especialidad a la que fue seleccionado

Una vez que la persona aprueba periodo de prueba satisfactoriamente
- 4** Mientras se resuelven el CI, en plazos sometidas a éste podrán realizar nombramientos interinos

  - De la institución donde se encuentre el puesto
  - Traslado o ascenso interinstitucional
  - Personas candidatas del RI que administración ARSC – DGSC.
  - Reclutamiento Abierto y permanente (RAP)
  - Reclutar por sus propios medios

## DISPOSICIONES FINALES

- 5 Registro de elegibles productos de un CI puede ser compartido por otros instituciones

Puestos transversales o que tiene cargos similares de la misma clase (Artículo 29).
- 6 Todo tipo de promoción debe garantizar, que se realice con igualdad de trato y de oportunidad

Discriminación por género, etnia, discapacidad, preferencia sexual entre otros
- 7 Consulta sobre dudas sobre ascenso directo

AGRH- OSC resolverá su consulta, sino esta contemplada expresamente en la Resolución DG-RES-039-2022 deber ser planteada ante el Área correspondientes de la DGSC
- 8 Resolución DG-RES-039-2022 no se aplica de forma retroactiva a los concursos iniciados antes de la promulgación de esta resolución.

## TRANSITORIOS DG-039-2022

01

**Aplicar predictores de pruebas de conocimiento específicos y de evaluación de competencias específicas**

### **OGEREH**

- ✓ Inician su aplicación en los concursos nuevos que inicien a partir del 01 de julio 2022
- ✓ Anteriores CI antes del 01 de julio 2022 terminarán con los predictores aprobados en la propuesta.

02

**OGEREH que hayan iniciado procesos de CI antes de la publicación, tienen un plazo máximo de tres meses para que se concluyan**

Pueden solicitar prórroga a la DGSC siempre y cuando se evidencie de que ha habido un avance en el proceso concursal.

03

**Debido a la diversidad, cantidad y dispersión de los puestos MEP**

Plazo tres meses para que apliquen la presente resolución.

*Puede prorrogarse en un tanto igual, por justa causa –cronograma de implementación que debe avalar Dirección General-*

## DEROGACIONES

Artículo 34. Deróguense las Resoluciones N° DG-271-2009, DG-102-2010, DG-101-2020 N° DG-047-2021, DG-132-2021. Así como los documentos relacionados a Artículo 15: Oficios Circulares GESTION-022-2004, Oficio Circular Gestión 003-2011, Procedimiento: Ejecución de Concurso de Artículo 15 (penúltimo párrafo) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil -Título I Código: DGSC-GRH-GE-RSP-01-2012 -Julio 2012-

Artículo 35. Rige a partir de su publicación en Diario Oficial La Gaceta



**SERVICIO CIVIL**  
Muchas gracias

Dirección General de Servicio Civil  
Área de Gestión de Recursos Humanos  
Unidad de Fortalecimiento Técnico de la Gestión de Recursos Humanos