

**Área Gestión de Recursos Humanos
Asistencia Técnica sobre Concursos Internos
con fundamento en la resolución DG-101-2020
04 y 09 de marzo del 2021**

Respuestas a las preguntas planteadas por los participantes

Sobre demostración de idoneidad ante la DGSC

1. La demostración de la idoneidad según nos están informando se hará por parte de Reclutamiento y Selección solo para profesionales en este momento, y las URH deberemos de evaluar la demostración de idoneidad del personal técnico e inicial? **Ruth López de INCIENSA**

R/ De conformidad con el oficio DG-OF-090-2021, se dice que actualmente se encuentran en proceso de ejecución diversos concursos internos, así como procesos de aplicación de artículo 11 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, en los cuales se requiere **evaluar la idoneidad** a personas oferentes en estratos en los que aún no se cuenta con las pruebas, se instruye lo siguiente:

Para el estrato profesional: Se aplicará únicamente la prueba de conocimiento general, sobre la cual se calculará la calificación final y se determinará la idoneidad según se dispone en el artículo 23 del Estatuto de Servicio Civil.

Para el estrato técnico e inicial: La determinación de la idoneidad la realizarán las respectivas Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, con base en los predictores que éstas definan, para lo cual recibirán asesoramiento por parte del Área de Gestión de Recursos Humanos. Lo anterior con fundamento en el artículo 20 inciso “d” del Estatuto de Servicio Civil y el artículo 15 del Reglamento de dicho Estatuto.

De conformidad con lo anterior, las ORH deben evaluar la idoneidad de candidatos que optan por puestos de nivel técnico e inicial, para lo cual pueden aplicar diversos predictores entre los que se pueden citar: entrevistas, capacitación adicional, experiencia adicional, otros estudios, entre otros, se deben considerar predictores que no sean los mismos que se van a aplicar en el concurso en sí, los sugeridos son básicamente para la evaluación de la idoneidad.

Lo anterior se aplicará únicamente a los concursos internos **que iniciaron antes de la publicación de la Resolución DG-101-2020** y en los que se encuentre pendiente la evaluación de la idoneidad.

Para los concursos que se inicien posterior a la vigencia de dicha resolución, sea posterior al 3 de febrero del 2021, se deberán acatar las normas contempladas en la misma y la idoneidad general, será aplicada por la DGSC.

2. Para la demostración de idoneidad hay un mínimo de predictores? Y tiene que ser los mismos predictores de la resolución 101, hay que hacer una resolución donde se establezca como se determinará la idoneidad del concurso.

R/ La evaluación de la idoneidad por parte de las ORH

3. Sobre escogencia de la nómina de concurso interno:

La escogencia es entre las tres primeras posiciones o se puede escoger cualquiera de las 6 personas? **Ruth López de INCIENSA.**

R/ De conformidad con el artículo 6, fase conclusiva de la DG-101-2020, *“en caso de existir suficientes candidatos elegibles, la nómina debe incluir 6 personas (3 personas de cada género), y cuyas calificaciones deberán ser ordenadas de mayor a menor”*

El Jerarca Superior o jefe autorizado, debe en cualquier caso, escoger entre las personas integrantes de dicha nómina en un plazo no mayor de diez días hábiles, contados a partir del momento en que ésta es recibida, lapso durante el cual podrá realizar una entrevista a cada uno, para formar un mejor criterio de escogencia.

En conclusión, el jerarca o jefe autorizado puede seleccionar el candidato de cualquiera de los 6 integrantes de la nómina.

4. Entonces se escoge a cualquiera de los que conforme la nómina, acá no se considerará la posición para efectos de la selección

R/Con respecto a la escogencia de la nómina el punto XI de la Conclusiva, indica: “El Jerarca Superior o jefe autorizado, debe en cualquier caso escoger entre las personas integrantes de dicha nómina en un plazo no

mayor de diez días hábiles contados a partir del momento en que ésta es recibida...” hay que tener presente que para conformar la nómina se respetan el orden de las calificaciones, pero a la hora de la escogencia se puede escoger cualquiera de los integrantes de la nómina.

No exclusión del Registro de elegibles por concurso interno.

5. ¿Cuáles son razones justificadas para no ser excluida, por no aceptación del nombramiento, a lo que comprendo con cualquier justificación no se excluye? Ruth López INCIENSA

R/ Las Oficinas de Recursos Humanos deben determinar cuáles son las justificaciones válidas de acuerdo con el análisis de cada caso, ya que son las administradoras de cada concurso interno, entre algunos motivos que podrían valorar son: que los pluses del puesto en concurso sean menores a los que viene el candidato ostentando, que la ubicación geográfica del puesto no le favorezca, entre otras razones.

Confección de la nómina

6. Me gustaría que fueran más específicos en la explicación de la confección de la nómina. Sergio Fonseca FONAFIFO

R/ La confección de nómina se hará de acuerdo con lo indicado en la Resolución DG-101-2020, artículo 6 Inciso XI:

a. “En caso de existir suficientes candidatos elegibles, la nómina debe incluir 6 personas (3 personas de cada género), y cuyas calificaciones deberán ser ordenadas de mayor a menor.

De esta manera, se tomarían las tres mejores calificaciones de hombre y las mejores de mujer, si hay empate, se tomarían también los candidatos que tengan la nota respectiva.

b. En caso de no poderse cumplir lo establecido en el punto a), la nómina se conformará siguiendo el estricto orden de nota, considerando las calificaciones de mayor a menor, manteniendo la igualdad de género en la medida de lo posible.

Lo anterior significa que la nómina podría tener menos de 6 candidatos en caso de insuficiencia de éstos, pero siempre se debe

integrar con paridad de género, tomando las mejores calificaciones de hombre y las de mujer.

- c. En ambas situaciones, cuando haya empate de notas de ambos o en alguno de los géneros, las nóminas serán ampliadas para su respectiva inclusión”.

7. Ruth Lopez: si la escogencia es entre las tres primeras posiciones entonces el tema de equidad no necesariamente se dará.

R/ A la pregunta, lo primero que hay que decir es que escogencia no es de los tres primeros lugares, pues la nómina se puede conformar por 6 o más candidatos y en ese caso, la escogencia podría ser cualquiera de ellos.

Segundo, la equidad se está dando desde el momento mismo que se conforma la nómina y se integran candidatos de ambos sexos.

Utilización de concurso interno.

8. ¿El concurso interno, se debe utilizar obligatoriamente? esto por cuanto si preparo un concurso para un PJ1, por ejemplo, que hoy día se pueden utilizar dichos puestos, pero el elegido es un prof 2, éste puesto no se puede utilizar, se congela?. Sergio Fonseca de FONAFIFO.

R/ La Administración por medio del Jerarca Superior o jefe autorizado decide cómo desea resolver la vacante dependiendo de sus necesidades:

- a) Concurso Interno
- b) Ascenso directo
- c) Traslado interinstitucional
- d) Descenso
- e) Solicitud de nómina a la Dirección General

De esta forma, no necesariamente puede satisfacer el puesto por la vía del concurso interno.

En el caso en que exista un puesto vacante incluido dentro de una propuesta de Concurso Interno aprobada, éste debe resolverse por esa

misma vía. Si la propuesta no está aprobada, se tiene la posibilidad de cambiar el modo de resolución de la vacante.

Se debe decir, que siempre que la Administración decida satisfacer un puesto por concurso interno y exista registro de elegibles para la correspondiente clase y especialidad de puesto, se deberá hacer uso del mismo.

Registro de elegibles

9. El año pasado caduqué un registro y lo tuve que firmar como facultada porque lo que se nos indicó es que esa resolución era para art 15 y por tanto ese informe no debía verlo la Oficina de Servicio Civil, y no para concursos internos, esto varió? **Ruth López INCIENSA**

R/ La Resolución DG-101-2020 regula la administración de los concursos internos, de cualquier tipo de puesto, gerencial, profesional, técnico calificado u operativo.

En su artículo 18 establece que los registros de elegibles, se caducarán conforme las siguientes condiciones:

- a) Por cambio en el perfil de las clases de puestos.
- b) Que el registro tenga más de tres años.

Otras situaciones no contempladas en las dos condiciones anteriores podrán plantearse a la Dirección General de Servicio Civil para su valoración respectiva.

De esta manera, corresponde a las Oficinas de Recursos Humanos analizar la situación en que se encuentran sus registros de elegibles y determinar si se considera necesario caducarlos. Si decide caducarlos, deberá informar a la DGSC para los fines que estime pertinentes.

10. Con los registros de elegibles existentes no aplica lo de compartir con otras instituciones? O solo con las nuevas que salgan de estos concursos?.

R/ La resolución 155-2015 no indica en ninguno de sus apartados que se puede compartir los registros de elegibles. Sin embargo, aunque esta resolución no lo indica, sabemos que para los puestos de artículo 15

último párrafo (destreza manual, fuerza física o el dominio de un oficio mecánico): choferes, misceláneos esencialmente, sí se han compartido los registros de elegibles entre instituciones, práctica que puede continuarse con este tipo de puestos u otros, para ahorrar recursos.

La resolución DG-101-2020, en el artículo 21 señala:

“Artículo 21: Los registros de elegibles producto de concurso interno, podrán ser compartidos por otras instituciones para efectos de nombramiento, siempre que se trate de puestos transversales, o sea, aquellos que tienen cargos similares con la misma clase de puesto. A continuación se detalla una lista no exhaustiva de algunos de estos:

- Secretarias
- Choferes
- Oficinistas
- Diseñadores gráficos
- Archivistas
- Profesionales en Auditoría interna
- Proveedores
- Oficiales de Seguridad
- Jefes de Recursos Humanos
- Jefes Financieros”.

**11. Quien administra el Registro de Elegibles indicado en el artículo 21?
Ileana Vega, INCIENSA**

R/ Cada institución administra los registros de elegibles producto de sus concursos internos, pues es este tipo de concursos es propio de cada Institución. En caso de que se comparta alguno de los registros de elegibles con otra institución, la institución dueña del registro de elegibles los administrará.

Elaboración de pruebas de conocimiento.

12. Como poder tener debidamente listas todas las pruebas de conocimiento y competencias, sino se ha dado ninguna capacitación, además que algunas oficinas no contamos con tanto personal para disponerlo a eso. la misma persona tiene a cargo manual de cargos, competencias, ED. Cuando iniciará el proceso de capacitación para

construir pruebas de conocimiento y competencias específicas y entrevistas estructuradas con base en competencias.? **Sergio Fonseca de FONAFIFO**

R/. El Área de Reclutamiento y Selección de Personal tiene a cargo la capacitación de las ORH sobre la metodología que se debe utilizar para elaborar este tipo de pruebas, tanto las de conocimiento específico como las pruebas de competencias específicas. Para el segundo semestre 2021, se tiene previsto continuar con las capacitaciones a las Oficinas de Recursos Humanos.

13. Buen día. Nuestra consulta y preocupación gira alrededor de los tiempos asignados a la preparación de pruebas específicas (competencias, orales grupales, entrevistas estructuradas y conocimientos). Nuestra experiencia en la preparación y validación de este tipo de predictores nos ha demostrado que es compleja y rigurosa. Lo hemos aplicado para el cargo de Subauditor Interno y algunos cargos de nivel gerencial, no obstante dada la gran especificidad y diversidad de cargos en nuestro Ministerio, el tiempo indicado en el anexo 2 Tabla N°1 compromete el objetivo perseguido por la misma resolución. A esto hay que sumar la capacidad instalada de cada OGEREH y el acceso a recursos para poder cerrar brechas en este tema. Existe una marcada diferencia entre instituciones con una amplia variedad de cargos y puestos a someter a concurso vrs otras instituciones de menor tamaño. Sergio Montero

R/ Entendemos la preocupación, sin embargo, es importante indicar que tal y como se dijo en la asistencia el Área de Reclutamiento y Selección de Personal estará brindando el acompañamiento y la capacitación respectiva en la preparación de este tipo de instrumentos, según información preliminar que se tiene, se procurará que las pruebas sean prácticas y sencillas, sin sacrificar la confiabilidad y validez que este tipo de instrumentos requiere.

Además, se debe tener presente que este tipo de instrumentos pueden confeccionarse en forma más puntual con características del puesto y cargo, no con tanta cantidad de ítems sino más en función de la Institución como tal.

14. La Dirección va a brindar capacitación en la confección de las pruebas? Se emitirá algún formato de entrevista?

R/ Como se mencionó, en cuanto a la confección de las pruebas, el Área de Reclutamiento y Selección de Personal de la DGSC estará brindando la asesoría respectiva. Se está trabajando en una Metodología, a partir del segundo semestre del 2021, para brindar acompañamiento y asesoría permanente. En cuanto a formato de entrevista, aún no se ha considerado esa posibilidad, pero puede valorarse.

Reserva de puestos para personas con discapacidad

15. La OGEREH no puede entonces decidir cuáles puestos se reservan para aplicar Ley 8862, previo tiene que intervenir la Comisión Especializada. **Elia Aguilar DGSC**

R/ El Jerarca tomará la decisión de cuáles puestos se reservan por Ley 8862, de acuerdo con sus características. Los puestos en reserva deben ser muy bien estudiados para tener claridad si las funciones pueden ser desempeñadas por una persona con discapacidad, cualquiera que ésta sea. Las adecuaciones que pueden hacerse al puesto, pueden ser tanto físicas como emocionales. Los puestos en reserva deben incluirse dentro de todos los estratos. La Comisión Técnica Especializada para el Trámite de ofertas de Personas con Discapacidad, de la DGSC, recomendará lo referente a la selección de candidatos dentro del Régimen de Servicio Civil.

16. Aunque es de interés definir un puesto de reserva, resulta muy difícil prever que discapacidad tiene el oferente que puede llenar el puesto. Es muy preocupante, pues además no hay registro de elegibles en los paralelos con oferentes que satisfagan los requisitos del puesto. **Ligia Fernández, MEIC**

R/ En caso de que la vacante sea un puesto en reserva, si no se cuenta con oferentes después de haber agotado todas las vías posibles de nombramiento, la Oficina de Recursos Humanos, puede solicitar al Área de Reclutamiento y Selección un candidato del registro de elegibles paralelo y si no lo tuviera puede solicitar oferentes inscritos en el Reclutamiento Abierto y Permanente, cuya condición de discapacidad deberá ser verificada por la Oficina de Recursos Humanos.

Si la DGSC determina la inexistencia de registro de elegibles o de personas con discapacidad incluidas en el RAP, lo comunicará a la Oficina de Recursos Humanos de la institución solicitante, y brindará el aval para realizar un nombramiento interino de alguna persona externa que cumpla a cabalidad los requisitos, según Artículo 5 Resolución DG-107-2020.

En última instancia, si, aun así, no se encuentran oferentes, la Oficina de Recursos Humanos, puede solicitar al Servicio Civil el cambio de condición de reserva en el pedimento, siempre y cuando no se afecte el 5% de puestos reservados a que hace referencia el Artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

17. Qué pasa si se tiene más de 5% de puestos en reserva y no hay candidatos? Se puede quitar la condición de reservado a un puesto, sin que se deje otro, siempre y cuando no altere el 5% de la totalidad de los puestos? O necesariamente, se debe dejar otro puesto reservado? Ligia Fernández MEIC

R/ Sobre estas preguntas, es necesario que cada institución, en acompañamiento de la asesoría legal, revise la ley 8862 y su Reglamento para determinar que no se violente ningún derecho o se haga algo indebido.

Uso de plazas

18. Escenario adicional: en vista de los alcances de la Norma Presupuestaria N°12 que provoca que a partir del 1 de abril 2021 inhabilitará el uso de puestos vacantes, salvo que la STAP autorice su uso. ¿qué sentido tendrá sujetarnos a la rigurosidad de promover concursos internos si estamos ante un escenario ocupacional de mucha incertidumbre y disponibilidad de uso de puestos vacantes de acá a diciembre 2021?

R/ Entendemos la preocupación y el panorama de inestabilidad con respecto al uso de los puestos vacantes, sin embargo la Administración no puede paralizar su accionar, debe continuar fomentando la carrera administrativa uno de los pilares del Régimen de Servicio Civil, cada vez que pueda, hay que tomar en cuenta que algunas instituciones si pueden usar vacantes, por las disposiciones que las autoridades competentes, les otorga, o bien de pronto las normas de limitación de uso cambian de parte de esas autoridades para todas y es viable la organización de concursos internos.

19. En anexo 2 Aplicación en el punto 4 habla de que el predictor de Evaluación del Desempeño, debe ponerse como el promedio de las calificaciones cuantitativas obtenidas durante los últimos tres años laborados por la persona funcionaria en otra institución del estado. Me parece que lo que quiere decir es dentro y de la institución y en otras instituciones. **María Mena**

R/ Efectivamente este punto N°. 4 del anexo N° 2 se refiere a ponderar el promedio de las calificaciones cuantitativas obtenidas durante los últimos tres años laboradas por la persona que bien puede ser en la misma institución o en otra institución del Estado.

20. Sugerencia de aclaración en la página 21 de la resolución de cita, porcentajes descritos en la primer tabla (GRUPO A 35%) y el descrito en el numeral 1 del Apartado de "Aplicación" (30%), indica dos porcentajes diferentes para un mismo asunto. **Sergio Montero**

R/ Efectivamente existe un error en este punto mismo que va a retomarse por parte del Área de Gestión de Recursos Humanos y de ser necesario realizar una modificación.

21. Sobre falta de listas de elegibles, y aprobación de nombramientos por 6 meses por que no hay lista de elegibles, no hay concurso interno. **Elia Aguilar, DGSC**

R/ Efectivamente el artículo 20 de la Resolución DG-101-2020 otorga el plazo a un nombramiento de 6 meses, precisamente para dar cumplimiento a que el concurso interno que se genere producto de un Pedimento de Personal tenga una duración de 6 meses, caso contrario tendrían las Oficinas de Recursos Humanos que solicitar una prórroga para el nombramiento interino a la Dirección General de Servicio Civil con las justificaciones del caso sobre el incumplimiento para la resolución del concurso interno.

Representante del jerarca

22. Una consulta en el caso del representante del jerarca, puede ser alguien que esté en un puesto de confianza? **Jessica, Ministerio de Hacienda.**

R/ El representante del máximo jerarca está definido en el artículo 6 de la Resolución DG-101-2020, sin embargo, se considera oportuno recomendar que la persona que se designe por parte del jerarca cuente con el conocimiento necesario en aspectos propios del tema a desarrollar, con el fin de facilitar el desarrollo de un concurso interno en la organización, indistintamente del nombramiento que tenga, si no procede que sea de la Unidad de Recursos Humanos, porque de ésta hay representante en el Equipo Técnico de Coordinación.

23. Me quedó una duda, porque en algún momento se dijo que se participaba una persona con discapacidad, hay que pedir la terna a Reclutamiento, lo cual es extraño si en el concurso se emite una terna para el participante. **Irene, URH, DGSC**

R/ Hay que tener presente que la Institución toma la decisión sobre la forma de resolver la vacante, sea por medio de: ascenso directo; Movimiento interinstitucional, concurso interno o por medio de nómina solicitada a la DGSC. Si la administración decide que la vacante sea resuelta por medio del concurso interno, se deberá organizar conforme lo dispuesto en la Resolución DG-101-2020. Las nóminas enviadas por la Dirección General de Servicio Civil se emiten cuando la institución así lo solicita por medio del pedimento de personal, siendo que escogieron esta forma de resolución, al amparo de lo que dicta el artículo 26 y siguientes del Estatuto de Servicio Civil.

Propuesta de concurso interno

24. ¿Se va establecer un formato para presentar la propuesta como tenía la resolución anterior o cada institución lo va a definir? Y las plazas que se liberen en un concurso se van a poder utilizar, esto en el escenario de que se resuelva una cadena y quede libre el último puesto, esto por la normativa que está vigente. **Viviana Pereira, DNN**

R/ Con respecto a esta consulta cabe indicar, que la Guía para la formulación de la Propuesta de Concurso se encuentra en proceso de

revisión y ajuste, a la luz de la nueva normativa en materia de Concurso Internos.

Con respecto a la segunda consulta en caso de que una plaza quede vacante producto de una cadena, debe considerarse las últimas disposiciones emitidas por la Asamblea Legislativa en materia de uso de plazas vacantes mediante Decreto Legislativo No. 9950, así como las aclaraciones emitidas por la Dirección General de Servicio Civil consignadas en el Oficio Circular DG-CIR-005-2021 del 18 de marzo del 2021.

Recursos

25. En la parte recursiva solo se atienden los recursos de revocatoria y apelación? la consulta es porque hemos recibido recursos de revisión y nulidad. **Jessica, Ministerio de Hacienda.**

R/. En el Capítulo IV. Numeral X Recursiva, solamente se establecen los recursos de revocatoria ante la Oficina de Recursos Humanos y el de apelación ante el Jeraarca Institucional, con apego a lo establecido en la Ley General de la Administración Pública, Ley N°6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas.

Los recursos de revisión, son extraordinarios y de presentarse, se debe acudir a la Asesoría Jurídica de la institución para la orientación respectiva.

Criterios de éxito

26. Jacqueline: consulta sobre párrafo 2, preguntas sobre que son criterios de éxitos?

R/ Criterios de éxito son aquellos incidentes o actividades que caracterizan al cargo, lo más sobresaliente o relevante del mismo, por lo que es oportuno conocerlos para determinar los predictores de selección más adecuados que nos permitan seleccionar al mejor candidato para el mismo.

Predictores de selección

27. En el caso de los predictores, por este año, entonces igual solo se pueden utilizar los que indica el anexo 2 solo que es posible variar los porcentajes? **Viviana Pereira, DNN**

R/ Exactamente solo los que ahí se indican y variando los porcentajes, ya que si no tienen pruebas de conocimientos y de competencias, tendrán que utilizar los otros predictores pero con mayor porcentaje para cubrir la que se le había asignado a dichas pruebas.

Nóminas

28. ¿Qué sucedería en caso de que se solicite la nómina y dicha nómina se inicie durante el mes de marzo pero el plazo sobrepasa el 30 de marzo, se nos congela la plaza? **Magaly ICD, Victoria DGSC**

R./ Al respecto debe considerarse las últimas disposiciones emitidas por la Asamblea Legislativa en materia de uso de plazas vacantes mediante Decreto Legislativo No. 9950, así como las aclaraciones emitidas por la Dirección General de Servicio Civil consignadas en el Oficio Circular DG-CIR-005-2021 del 18 de marzo del 2021. De momento, la nómina debe resolver en el mes de marzo.

29. Buenos días, solo para tenerlo bien claro, ¿se emitirá una nueva guía o apenas se va analizar el asunto? **Adriana, CNE**

R/ La guía para la formulación de la Propuesta de Concurso se encuentra en proceso de revisión y ajuste, a la luz de la nueva normativa en materia de Concurso Internos.

30. Quisiera hacer una consulta, en cuanto al punto XI. Conclusiva punto c) "las nóminas serán ampliadas para su respectiva inclusión ¿Cuántas personas podría conformar esa nómina ampliada? **Lys, Ministerio de Seguridad.**

R/ Esa disposición no se refiere a la ampliación de nóminas como lo conocemos.

Se refiere a la norma de conformación de la nómina, pues si al considerar las tres personas candidatas de cada género con mayor calificación, puede suceder que existan varios que nota igual, en este caso éstos deben ser incluidos en la nómina, porque no podría discriminarse ninguno, entonces la cantidad de integrantes de la nómina, depende de este aspecto, es decir, de repetición de notas de los primeros 3 lugares de cada género.

31. Buenos días, si se aplica el Transitorio I, párrafo 2, tomado como predictor “requisitos de la clase” asignando un máximo de 15% y el restante 85% distribuido en los demás, también ¿se debe aplicar criterios de éxito?, La Guía para la Formulación de Propuesta de Concurso Interno ¿aún está vigente? Y la resolución de la nómina, por géneros, cuanto es la cantidad suficiente de candidatos. Jacqueline

R/ El 15% de requisitos de la clase indicado en el transitorio I, es un error, pues ese predictor se contempló en una versión anterior de la DG-101-2020, luego se eliminó y no es factor a considerar en los concursos internos.

Por su parte, el ajuste a la Guía para la formulación de la Propuesta de Concurso se encuentra en proceso de revisión y ajuste.

Con respecto a la nómina por género el inciso a) del punto XI Conclusiva señala: “En caso de existir candidatos elegibles, la nómina debe incluir 6 personas (3 personas de cada género), y cuyas calificaciones deben ser ordenadas de mayor a menor”. De esta manera, “suficiente” aplica cuando existen los candidatos elegibles que permitan conformar la nómina con 6 candidatos de cada género.

32. En cuanto al punto c) de la página 10, sobre las nóminas ampliadas por empates de notas en ambos géneros, ¿existe cantidad máxima de personas en las nóminas ampliadas? no queda claro la cantidad.

Floribeth, Ministerio de Seguridad

R/. Ya nos referimos a este tema en consulta anterior, se amplia dependiendo de la cantidad de calificaciones repetidas, considerando siempre las mejores calificaciones del registro de elegibles, según género. Se estima que es poco probable que exista una gran cantidad de notas repetidas, si los predictores fueron bien seleccionados, máxime con las pruebas de conocimientos.

33. ¿Qué sucedería en caso de que se solicite la nómina y dicha nómina se inicie durante el mes de marzo pero el plazo sobrepasa el 30 de marzo, se nos congela la plaza? Magaly ICD, Victoria DGSC

R/ Al respecto debe considerarse las últimas disposiciones emitidas por la Asamblea Legislativa en materia de uso de plazas vacantes mediante Decreto Legislativo No. 9950, así como las aclaraciones emitidas por la Dirección General de Servicio Civil consignadas en el Oficio Circular DG-

CIR-005-2021 del 18 de marzo del 2021. De momento, la nómina debe resolver en el mes de marzo.

34. Buenos días, solo para tenerlo bien claro, ¿se emitirá una nueva guía o apenas se va analizar el asunto? **Adriana, CNE**

R/ La guía para la formulación de la Propuesta de Concurso se encuentra en proceso de revisión y ajuste, a la luz de la nueva normativa en materia de Concurso Internos.

Pedimento de personal

35. ¿Qué pasa, con el pedimento cuando se resuelve la nómina? **Carmen Montero**

R/. Cuando se resuelve la nómina el pedimento se tiene que anular en el SAGETH, no obstante, se acostumbra este proceder hasta que la persona nombrada apruebe período de prueba

Aval de la propuesta de concurso

36. ¿No veo en la resolución que se indique algo de la propuesta del concurso y la aprobación, no está en el cronograma o bien estoy mal? **Adriana CNE**

R/ Se espera contar a corto plazo con la Guía para la formulación de la Propuesta de Concurso, está en proceso de revisión y ajuste, a la luz de la nueva normativa en materia de Concurso Internos. En la misma se estaría indicando aspectos como el consultado..

Caducidad de Registro de Elegibles

¿Cómo se hace para caducar los registros? **Jessica, M. de Hacienda**

R/. La Oficina de Recursos Humanos por medio de un Informe es quien caduca los registros de elegibles. Indicando los motivos que tiene para dicha caducidad. Dicho informe se integraría como parte del expediente digital del Concurso.

Para caducar dicho registro, debe observar lo indicado en la DG-101-2020 en su artículo 18.