



Área de Gestión de Recursos Humanos (AGRH)

Compendio de preguntas y respuestas sobre la vía de resolución de concursos internos conforme a la normativa vigente, resolución DG-RES-148-2025 publicada el 6 de junio del 2025



Junio 2025



Propósito

Canalizar las consultas planteadas por las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos (OGEREH) asociadas a la resolución DG-RES-148-2025 sobre las disposiciones que regulan el proceso de concurso interno (CI) aplicable en el Régimen de Servicio Civil (RSC), en procura de asesorar y atender oportunamente las necesidades e inquietudes expuestas por nuestros usuarios.

Copilado de preguntas



EQUIPO INSTITUCIONAL

? Qué sucede con el ETC?

- El Equipo Técnico de Coordinación (ETC) deja de existir.
- Ahora se implementa un Equipo Institucional, integrado por el jerarca (o su representante) y el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGEREH) o su representante.

? Firma de la propuesta por parte de OGEREH

- Toda documentación presentada a la Oficina de Servicio Civil (OSC) debe estar firmada por el jefe de la OGEREH.
- En el caso de la propuesta de formulación del Concurso Interno (CI), esta debe estar rubricada por el equipo institucional (jerarca + jefe de OGEREH o representantes).

? Funciones del Equipo Técnico Institucional

Está a cargo de desarrollar el CI



DEL PENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 15 DEL REGLAMENTO AL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL (RESC)

? ¿Se pueden usar pruebas de conocimiento y entrevistas por competencias en todos los puestos, incluidos los del artículo 15 del RESC?

Sí. El penúltimo párrafo del artículo 15 del RESC no excluye ningún mecanismo. Se permite emplear cualquiera de las cuatro alternativas de evaluación de idoneidad en la Fase II sin importar el estrato o si es un puesto regulado por el artículo 15 del RESC.

? ¿Está obligada la OGEREH a evaluar la idoneidad de los puestos del artículo 15 mediante competencias transversales?, ¿Para las clases de los artículos 15, se aplica únicamente la II Fase?

Fase I (idoneidad general): Aplica a todos los puestos (incluidos los del artículo 15), pero la responsabilidad cambia:

- Puestos no regulados por el penúltimo párrafo: son evaluados por el Área de Reclutamiento y Selección de Personal (ARSP)
- Puestos del artículo 15 (penúltimo párrafo): la OGEREH asume la aplicación y calificación de la Fase I directamente, utilizando la evaluación que estime adecuadas.

Fase II (idoneidad específica): Siempre la ejecuta la OGEREH para todos los puestos, incluidos los del artículo 15 del RESC.

? ¿Para clases del penúltimo párrafo del artículo 15 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil (RESC), se aplica únicamente la Fase II?

No. Todos los postulantes, sin excepción, deben pasar por Fase I y Fase II. La diferencia es que para Fase I en los puestos del artículo 15, la OGEREH, no el ARSP, es la responsable de su evaluación.

? ¿Qué ocurre si un puesto del artículo 15 no está expresamente normado por la resolución?



Estos puestos sí están normados: al aplicarse este procedimiento vía CI, se siguen las reglas descritas. Solo cambia quién evalúa la idoneidad en Fase I: la OGEREH lo hace directamente.

? ¿Cómo se nombran vacantes del artículo 15 si no hay candidatos en la institución?

- Conforme a la resolución DG-RES-204-2025, para nombrar interinamente mientras se resuelve el nombramiento en propiedad por CI, conforme el artículo 4 debe ser una persona servidora que mantenga una relación de empleo con la institución que realiza el CI, o también se puede utilizar el artículo 5 de esa misma resolución con una persona servidora que mantenga una relación de empleo en alguna otra institución del RSC a la que se amplíe el concurso.
- Si no hay candidatos, la institución debe optar por otra vía de nombramiento, por concurso externo o otros procesos como ascensos en propiedad, traslados en propiedad, entre otros.



FORMULACION DEL CONCURSO INTERNO (CI)

? Dentro de la reforma de la resolución DG-RES-148-2025, ¿van a incluir las observaciones brindadas con respecto a la inclusión del título IV?

La OSC que atiende el sector de Cultura esta valorando el tema.

? En la institución que laboro contamos con el RSC y el Régimen Policial, en el artículo 9 de la resolución DG-RES-148-2025, ¿dónde se podría incluir a los del régimen policial?

El artículo 9 no lo contemplo y por tanto en este momento, no podrían participar en los procesos asociados a CI.

? ¿Qué información debe incluirse en la propuesta de CI?

Debe contemplar lo establecido en la resolución DG-RES-148-2025, se les facilitará un boceto de ejemplo.

? ¿Qué debe contener el cronograma, si la resolución no lo especifica?

Debe incluir todas las **etapas previstas** en DG-RES-148-2025: publicidad, empadronamiento, Fase I, Fase II, comunicación de resultados...

Inicia con la etapa de publicidad.

ACTIVIDAD	SEMANA/ RESPONSABLE	1	2	3
I Etapa: Publicidad: divulgación de los detalles del concurso				
II Etapa Empadronamiento:				
Recepción de manifestaciones de interés				
Acuse de recibido de las manifestaciones de interés				
Estudio para verificar cumplimiento de condiciones				
Comunicados de incumplimiento				
Rekursiva sobre incumplimiento de requisitos				
III Etapa Comprobación de idoneidad				
Verificación de idoneidad de las personas servidoras públicas en el SAGETH				
Confección de listado de las personas a participar que requieren evaluación de Fase I				
Fase I: Aplicación de idoneidad por parte del ARSP (3 meses aproximadamente)				
Fase I: Aplicación de idoneidad por parte de la OGEREH en puestos de artículo 15.				
Fase II:				
Elaboración de pruebas				
Aplicación de pruebas				
Comunicación de resultados				
Rekursiva sobre Fase II				
IV: Conclusiva				
Conformación del registro de elegibles vía resolución.				
Confección de la nómina				
Resolución de nóminas				
Comunicación de la resolución de la nómina a las personas que la integran.				
Recepción de aceptación o desestimación de la selección.				
Nombramientos en propiedad.				



? En el empadronamiento ¿pueden concursar personas en diferentes condiciones, según lo define el artículo 9, numeral 9.1? ¿Se les puede nombrar interinamente mientras se resuelve el concurso?

Si. Mediante resolución DG-RES-204-2025 se permite nombrar personas interinas mientras se resuelven en propiedad los puestos asociados a CI. En esta norma, se alinea que las mismas personas que pueden participar en el concurso, puedan promoverse interinamente.

Ítems	Vía de resolución	Fundamento normativo	Condiciones
3.1.1	Concurso interno	Resolución DG-RES-204-2025, artículo 4	Podrá participar la persona servidora que mantenga una relación de empleo con la institución que realiza el concurso interno (CI).

? ¿Debemos hacer concursos cada vez que haya una vacante para cumplir el plazo de 18 meses?

Cada administración decidirá cómo resolver las plazas vacantes, considerando su capacidad operativa y los plazos establecidos.

Es necesario tener claro, que en el momento que se integre en una propuesta de CI, una clase, especialidad y subespecialidad, al concluir el proceso quedará registro de elegibles, que no solo permitirá resolver los puestos incluidos en el concurso, sino que también será el registro con el que se elaborarán nóminas para nombrar en propiedad los puestos que sigan asociando a esa vía de resolución. En el momento que se agote el registro deberán valorar una nueva formulación.

? Artículo 2, Definiciones, Concurso Interno Infructuoso: ¿se podrá declarar infructuoso para una sola clase o será para todo el CI, ya que no se especifica?

La declaratoria de concurso interno infructuoso puede ser:

- Parcial: si no hay oferentes o idoneidad para un puesto, clase o especialidad específicos, se declara infructuoso solo ese elemento.



- Total: si esta situación afecta de manera general a todo el concurso interno, se declara infructuoso el concurso completo.

? Artículo 5, Formulación, “(...) La OGEREH deberá remitir a la OSC correspondiente la propuesta de CI y la documentación que lo respalda (...)”: Se consulta, ¿cuál documentación específicamente es la que respalda?

La documentación que acompaña la propuesta debe incluir:

1. Oficio de autorización firmado por el Jерarca.
2. Nombramiento del equipo institucional por parte del Jерarca y la OGEREH.
3. Anexos del proceso concursal: afiche, cronograma...

? A partir de cuando inicia el plazo de los 12 meses para realizar el cronograma.

En el cronograma, el plazo de los 12 meses da inicio con la publicidad.

? Artículo 2, Punto 2.5 ¿Puede realizarse un concurso interno sólo para conformar registro sin tener que publicar de previo las vacantes a llenar?

Efectivamente, como lo establece el artículo 5 sobre la formulación, la propuesta del concurso interno puede ser para resolver puestos vacantes que serán objeto del proceso concursal o en su defecto para conformar un nuevo registro de elegibles.

? Artículo 9.1.4, se habilita la participación de las personas nombradas por suplencia pero a veces estas personas no pertenecen a la Administración y son nombradas de la “calle”, ¿cómo se ve esto?

Conforme lo indica el artículo 9, las personas que se encuentren en las condiciones allí establecidas podrán participar del CI:

? Artículo 12. Favor referirse a la “Boleta de Recomendación” emitida por la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad (CEED), dado que esto puede dilatar en gran medida el proceso.

Conforme lo establece la norma vigente, la publicación concursal debe ser abierta y accesible, garantizando igualdad y equidad de la totalidad de las personas oferentes, incluyendo para las personas con discapacidad. Así las cosas, lo que deben solicitar en caso de que participe alguna persona con discapacidad sería la boleta de



funcionalidad, que es un documento que debe entregar la persona servidora para conocer qué tipo de ajustes se requieren en las evaluaciones.

En caso de tener esta condición, la OGEREH debe presentar la boleta de recomendaciones (artículo 12 de la resolución DG-RES-148-2025) emitida por la Comisión especializada de empleo y discapacidad, en apego a las competencias que tiene esta según la Ley N° 8862 N° 36462-MP-MTSS y su reforma mediante Decreto N° 43024-MP-MTSS del 4 de junio del 2021.

? Se especifica que el Jerarca Institucional o Jefatura Delegada determina la procedencia del concurso. ¿Se puede interpretar que el jerarca -en este caso el señor Ministro- puede elaborar una resolución para delegar esta responsabilidad- que sería la figura de la Jefatura Delegada?

Si, conforme el artículo 4 el Jerarca de la Institución o en quien este delegue, determinará la procedencia de realizar un concurso interno y quien será su representante, y lo comunicará a la OGEREH para que lo informe a la DGSC.

? ¿Se puede incluir en un concurso interno una plaza cuyo participante sería el interino?

Si, se puede incluir toda plaza que haya definido el Jerarca o a quien este haya designado. Si solamente el interino puede participar, se corre el riesgo que en caso de no demostrar idoneidad se declare infructuoso la resolución del puesto.

? Para la “Propuesta de Concurso Interno” (artículo 5) que debe de presentar ante la DGSC, ¿existe algún machote establecido para su presentación? Esto con el fin de asegurar que se incluya toda la información requerida por dicha instancia.

El AGRH les facilitará un boceto de ejemplo para aquellos que lo deseen utilizar.

? ¿Porqué se determina que el Jerarca sea quien de inicio a un proceso que es de materia técnica de recursos humanos?

La persona que tiene la competencia de decidir sobre el uso de los puestos es el Jerarca. Como lo indica la norma en el artículo 4 El Jerarca de la Institución o en quien este delegue, determinará la procedencia de realizar un concurso interno y quien será su representante, y lo comunicará a la OGEREH para que lo informe a la DGSC.



La OGEREH con esa instrucción procede con la formulación técnica.

? En la definición del cronograma, considerando la comprobación de idoneidad general (Fase I), ¿cuál es el tiempo estimado para que la DGSC pueda evaluarlos?, o bien, ¿cuánto tiempo estima la DGSC para completar esta fase una vez que reciba el listado por parte de la institución solicitante?

El ARSP ha previsto un tiempo de 3 meses aproximadamente. Para poder efectuar el proceso de la manera más expedita posible, será necesario cumplir con la planificación planteada para que el ARSP se ajuste a los diferentes compromisos.

? ¿Qué pasa si solo se tiene un oferente para resolver el puesto por la vía de concurso interno?

No pasa nada, la nómina conforme lo indica el artículo 23.1 se conforma con esta persona.

? ¿Un servidor que está en convenio de préstamo de otra institución puede participar en el concurso? la DG-RES-095-2023 si lo permitía esta otra no, agradezco aclarar

Artículo 9... También se deberá tener en cuenta a personas que, con una relación de empleo público vigente en la institución en la cual se desarrolla el CI y enmarcada en alguno de los anteriores supuestos, en el momento de inicio o desarrollo del concurso, estén prestando sus servicios en otra institución en virtud de mediar convenios de préstamo o instrumento similar.

Los que pueden participar son los funcionarios de la institución, aunque estén prestando los servicios en otra institución por convenio de préstamo. En caso de desear incluir funcionarios de otra institución del RSC deberá resolver ese puesto por concurso interno ampliado.

? En el artículo 22, inciso 22.1 se indica que se podrá utilizar el Registro de Elegibles para cubrir cargos similares, entre otros. ¿Esta opción es viable incluso cuando el Registro corresponde a un concurso realizado con una ubicación geográfica específica y se requiere un puesto en una ubicación distinta?, ¿cómo se manejan las diferencias de ubicaciones en estos casos?



Es importante recordar que, aunque el registro permite resolver plazas vacantes, posteriormente se usará el registro de elegibles para resolver más puestos. Así las cosas, cuando van a resolver un nuevo puesto, efectúan una consulta a las siguientes posiciones del registro para validar que las personas estén anuentes en conformar la nómina para la ubicación geográfica y ocupacional del puesto a resolver.

? Qué pasa si en una institución hacen concurso, o sea hicieron la publicidad con todos sus requisitos (información salarial, puesto, requisitos, etc.). La persona cumple con los requisitos y se nombra formalmente mediante oficio con fecha de rige xx. Luego, la OGEREH indica desestimar el nombramiento por no tener contenido económico (por ser un ascenso), tomando en consideración que toda la información estaba en el afiche. Gracias

Si un puesto está en la Relación de Puestos aprobada en La Ley de Presupuesto, debe contar con contenido económico.

Negar el nombramiento por "ser un ascenso" sin fundamento legal no es válido.

? En cuanto a la devolución de resultados, en el artículo 2. inciso 2.10, señala que esta se realizará cuando se utilicen pruebas estandarizadas para la evaluación. En este sentido, ¿significa que si no se emplean este tipo de pruebas (por ejemplo, una entrevista por competencias específicas) no corresponde efectuar la devolución de resultados?

Son cosas diferentes la comunicación de los resultados obtenidos en la Fase I y II, la recursiva contra los resultados de la comprobación de idoneidad específica (fase II) en los casos que se hayan utilizado pruebas que no sean estandarizadas ni cautivas y la devolución de resultados. Este último es para cuando se utilicen pruebas estandarizadas para la evaluación, con el propósito de garantizar la comprensión de estos y permitir la resolución de dudas en un marco definido de tiempo y requisitos.



CONCLUSIÓN DE NOMBRAMIENTOS QUE ESTABAN EN TRÁNSITO PREVIO AL 6 DE JUNIO

? Si ya se había resuelto por parte del Jerarca la ejecución de un movimiento de personal antes de que la resolución saliera publicada en La Gaceta, pero no hay oficio firmado, ¿son válidas?

Solo se pueden concluir nombramientos interinos si, antes del 6 de junio, existía una autorización debidamente documentada con el jerarca o de quien este designe para el movimiento de personal.

Aquellos procesos que no contaban con esta documentación previa al 6 de junio ahora deben regirse por las disposiciones vigentes.

DE LOS NOMBRAMIENTOS INTERINOS MIENTRAS SE RESUELVE EL CONCURSO INTERNO

Artículo 35 derogado con la resolución DG-RES-204-2025.



EVALUACIÓN DE IDONEIDAD

? Al tener que confeccionar las OGEREH sus propias pruebas de evaluación, ¿es prudente incluir varios estratos en una misma propuesta?

Depende de la alternativa de evaluación que elija la OGEREH:

- Si seleccionan evaluación por competencias, conocimientos, méritos u otra, podrán estructurar la propuesta por estratos.
- La conveniencia varía según el número de puestos, capacidad técnica y preferencia de Fase II.

? ¿Siguen existiendo los comités técnicos de evaluación?

No. La resolución DG-133-2023 del 9 de octubre de 2023 fue derogada en lo relativo a CI. Con ello desaparecen el ETC y la comisión de comprobación de idoneidad, así como los formularios relacionados.

A pesar de que obligatoriamente las figuras dejan de existir en la Guía para la implementación de comprobación de idoneidad específica en instituciones del Régimen de Servicio Civil, se recomienda que para la fase II se conforme una Comisión de Comprobación de Idoneidad (CCI), como órgano colegiado de carácter temporal, responsable de verificar la idoneidad específica en los procesos selectivos para la resolución de puestos vacantes, conformado por un Coordinador Técnico, dos especialistas técnicos y un evaluador de competencias, sin embargo esta es una recomendación.

? En la Fase II, ¿Quién califica las pruebas? ¿Habrán comités de evaluación?

Depende de la alternativa seleccionada. Las competencias deben ser evaluadas conforme lo recomienda la Guía para la implementación de comprobación de idoneidad específica en instituciones del Régimen de Servicio Civil; los conocimientos, por personas expertas técnicas en la materia; los méritos, por personas analistas de RRHH, con variables previamente parametrizadas.

La Guía para la implementación de comprobación de idoneidad específica en instituciones del Régimen de Servicio Civil recomienda que la comprobación de idoneidad en competencias específicas la aplique un profesional que cuente con título



académico en Psicología, Trabajo Social, Administración de Recursos Humanos, Orientación o Sociología, que tengan entrenamiento, capacitación y desarrollo de conocimientos y habilidades para evaluar competencias. (página 21)

? ¿Qué se entiende por “valoración de méritos”? ¿Hay ejemplos?

Atienden lo descrito en el artículo 17 inciso b del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público:

- Experiencia, formación académica, publicaciones, premios y desempeño institucional.

? ¿Las pruebas estandarizadas y cautivas incluyen las adquiridas por la institución? ¿Debe enviarse ficha técnica a la DGSC? ¿Cuáles son los elementos para que una prueba sea estandarizada y cautiva?

Las pruebas psicométricas adquiridas entren dentro de las pruebas estandarizadas.

Con la derogación de la DG-RES-133-2023 y la circular ARSP-CIR-4-2024, ya no requieren aprobación del ARSP para su uso.

Para que una prueba sea estandarizada debe:

- Tener población normalizada,
- Contar con protocolo (tiempo, instrucciones, ambiente),
- Disponer de manual técnico,
- Haber demostrado validez y confiabilidad.

Si es de acceso controlado (versión cerrada), se considera cautiva.

? En Fase II, ¿sigue existiendo diferenciación por estratos?

No. La normativa vigente permite a la OGEREH seleccionar cualquiera de las cuatro alternativas del artículo 15 de la resolución, sin distinción por estrato.

? Cuando la institución realiza la verificación de los oferentes en la comprobación de idoneidad general (Fase I) (artículo 12), en casos como interinos, puestos de confianza..., ¿es necesario que esta demostración de idoneidad se haya efectuado previamente en la misma clase de puesto en concurso interno?



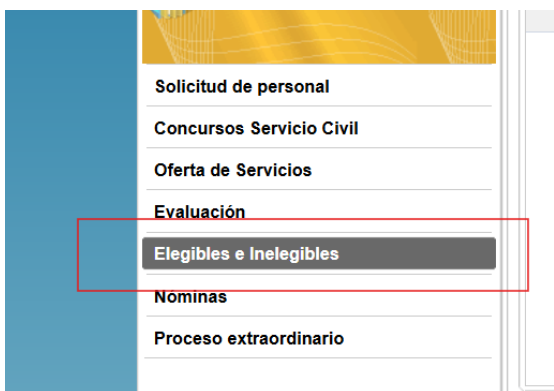
Por ejemplo, si el concurso es para un puesto de jefe, ¿tuvo que haber demostrado esta idoneidad en esa misma clase, y no sería válido que la hubiese obtenido para la clase profesional o técnico?

Esos son criterios del ARSP, lo que la OGEREH debe hacer es validar en el SAGETH si la persona aparece o no elegible para la clase, especialidad y subespecialidad en que está participando, caso contrario lo remitirá en el listado al ARSP para que efectúen la corroboración de la información.

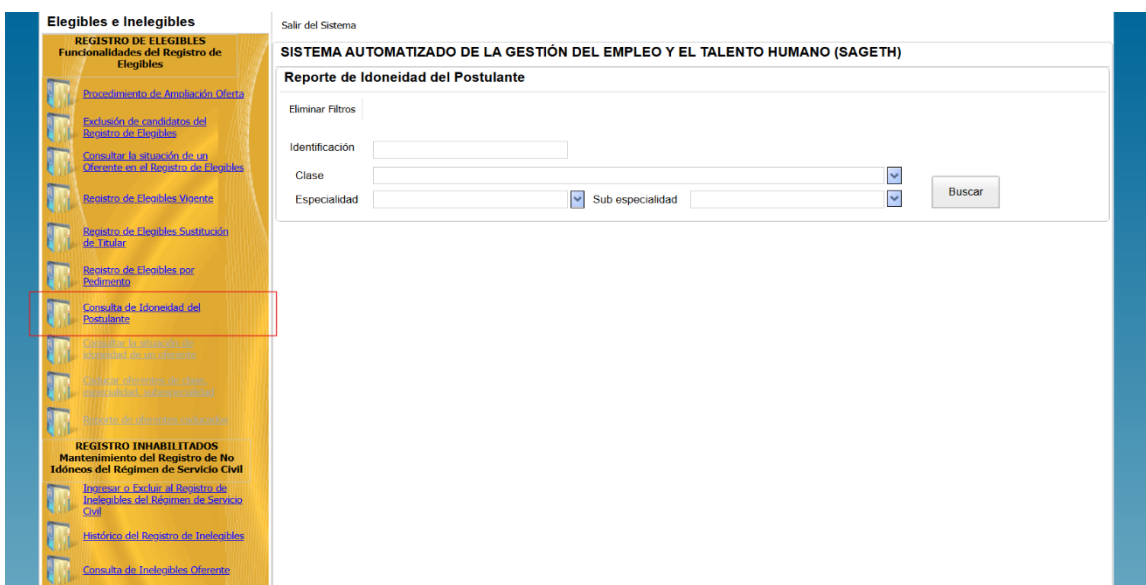
Verificación de Idoneidad:

- 1- Descartar a las personas participantes que ya ostentan propiedad en puestos de Título I ESC.
 - 1.1. Personas funcionarias con propiedad en otros títulos que desean trasladarse a Título primero, deben comprobar idoneidad fase 1
 - 1.2. Puestos del penúltimo párrafo del artículo 15 RESC, considerando las excepciones de la circular N° DG-CIR-3-2025 Clases penúltimo párrafo art 15 RESC, emitida por la DGSC el 13 de febrero de 2025. Estas deben ser evaluadas por la OGEREH.
2. Verificar idoneidad de la persona participante en la clase que ostenta o la clase en que participa en la CI para determinar si posee idoneidad comprobada producto de los registros de elegibles vigentes de la DGSC.
3. Trasladar las personas restantes que no se lograron identificar en los puestos anteriores (o con alguna duda) para que el ARSP verifique si comprobó idoneidad en algún otro proceso concursal y la base de selección está vigente, o bien, lo convoque a pruebas.

REALIZAR CONSULTA EN SAGETH (PUNTO 2)



La consulta de idoneidad se realiza en el Módulo Elegibles e inelegibles, ingresando a la ventana “Consulta de Idoneidad del Postulante”. Este Módulo está disponible para las OGEREH.



La consulta se realiza número de cédula de la persona y se debe indicar la clase y especialidad. Por lo que, la información que brinda está limitada a dichos criterios.



SISTEMA AUTOMATIZADO DE LA GESTIÓN DEL EMPLEO Y EL TALENTO HUMANO (SAGETH)

Reporte de Idoneidad del Postulante

Eliminar Filtros

Identificación: 108630505

Clase: Profesional de Servicio Civil 2 (G. de E.)

Especialidad: Psicología Sub especialidad: Sin Sub-Especialidad

Buscar

Descargar en PDF para Impresión

REPORTE

1 de 1 | Seleccionar un formato | Exportar

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Fecha: 10/07/2025 09:19:41

Consulta de Idoneidad del Postulante

Según los registros de elegibles vigentes de la Dirección General de Servicio Civil se determina que:

Nombre:

Primer apellido: 108630505 **Segundo Apellido:**

Identificación: 108630505

Clase: Profesional de Servicio Civil 2 (G. de E.)

Especialidad: Psicología

Sub especialidad: Sin Sub-Especialidad

El (La) postulante no se encuentra idóneo para la clase, especialidad y sub especialidad

*Este reporte es exportable y se puede imprimir

? Para los puestos oficinistas, secretarios y técnicos, son sólo competencias, para puestos profesionales y gerenciales son conocimientos y competencias

Pueden evaluar la idoneidad de la Fase II con cualquiera de las 4 alternativas.

? Si una persona por estar en un registro de elegibles nuestro del concurso anterior y no ha caducado, y el jerarca decide no hacer una nómina inmediata con dicho registro y esa persona porque ya está en el registro quiere volver a participar en este nuevo concurso, ¿¿¿tiene que hacer las pruebas de la fase II???

Si la persona ya demostró idoneidad para una misma clase y especialidad, no debe volver a hacerlo en la fase I pero si participa en otro proceso concursal debe obligatoriamente hacer la fase II porque es un nuevo proceso.



? ¿Ya no es necesario el profesional en psicología en la aplicación de pruebas en la fase II? En nuestro caso, no contamos con un profesional en dicha especialidad.

La Guía para la implementación de comprobación de idoneidad específica en instituciones del Régimen de Servicio Civil recomienda que la comprobación de idoneidad en competencias específicas la aplique un profesional que cuente con título académico en Psicología, Trabajo Social, Administración de Recursos Humanos, Orientación o Sociología, que tengan entrenamiento, capacitación y desarrollo de conocimientos y habilidades para evaluar competencias. (página 21)

? ¿En la nueva Guía de aplicación de pruebas para idoneidad, no se contempla eso de los Méritos... se coordinó ello con el área de Reclutamiento de la DGSC...?

La Guía no contempla la evaluación de méritos, sin embargo, se debe tener claridad que la evaluación de méritos esta regulada en la Ley Marco de Empleo Público.

? En relación con los puntos de preferencia establecidos a nivel estatutario o en algunos reglamentos autónomos de las instituciones para los concursos internos, ¿ese puntaje se sumaría a la calificación obtenida en la Fase II y constituiría la calificación final para cada persona, en caso de que aplique?.

Habría que ver cada caso y determinar si esos puntajes están asociados a méritos.

? Existe la guía de conocimiento y competencias específicas para apoyo en estas actividades.

Sí, La Guía para la implementación de comprobación de idoneidad específica en instituciones del Régimen de Servicio Civil fue comunicada con la circular ARSP-CIR-3-2025 del 11 de julio del 2025.

? En este proceso ya no se realizan las entrevistas estructuradas?

Las entrevistas estructuradas ya no son parte del proceso. Para la evaluación de idoneidad deberán aplicar alguna de las alternativas del artículo 15 de la resolución DG-RES-148-2025.



LA ETAPA CONCLUSIVA

? Para la confección de nóminas, se puede hacer una nómina aún y cuando haya una sola persona, pero la resolución dice que podemos caducar registros cuando solo tenemos una o dos personas en el registro.

Si pueden hacer la nómina y seleccionar a la persona. Igual podría el jerarca no seleccionar a la persona por falta de criterios de selección y solicitar que se caduque el registro para esa clase y especialidad.

? En resolución de nóminas, ¿los jefes pueden escoger de oficio entre los primeros tres candidatos?

El jerarca o jefatura autorizada puede elegir de oficio entre las tres primeras calificaciones de la nómina (o la totalidad si hay menos de tres).

No es obligatoria realizar una entrevista

? Artículo 27, Depuración del registro de elegibles Institucional ¿qué pasa si un funcionario participó cuando sí se encontraba con un nombramiento activo y el concurso se encuentra avanzado?

La persona con nombramiento activo mantiene su derecho a continuar en el concurso y en el registro de elegibles hasta que finalice su relación laboral. En ese punto, debe ser excluida automáticamente según lo dispuesto en el Art. 38.

? Artículo 36: Se consulta, ¿los 18 meses es para aquellos puestos nombrados a partir del 06 de junio 2025, que tengan como vía de resolución CI, que pasa con los nombrados anterior al 06 de junio 2025?

Este tema se va a aclarar en una adición próxima a publicarse de la resolución DG-RES-148-2025.

? Brindar un ejemplo práctico del punto 23.3

Si hay varios puestos vacantes con la misma clase, especialidad y subespecialidad, se genera una única nómina de elegibles, según la cantidad definida de personas necesarias para cubrir todos los puestos.

CONCURSO INTERNO



CI-Abreviaturas de la institución-2025-01

No. Nómina de Elegibles: 2025-001

FECHA: 15 de agosto del 2025

CLASE: PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2
ESPECIALIDAD: INGENIERÍA CIVIL
SUBESPECIALIDAD: SIN SUBESPECIALIDAD

No. PEDIMENTO	No. DE PUESTO	UBICACIÓN ORGANIZACIONAL
XXXX-00001-2024	504217	DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO
XXXX-00032-2023	154236	DEPARTAMENTO DE BIENES
XXXX-00001-2024	309985	ASESORÍA JURÍDICA

CANDIDATOS

Cédula	Nombre	Calificación
x-xxxx-xxxx	Nombre completo	95
x-xxxx-xxxx	Nombre completo	93
x-xxxx-xxxx	Nombre completo	90
x-xxxx-xxxx	Nombre completo	90
x-xxxx-xxxx	Nombre completo	90
x-xxxx-xxxx	Nombre completo	89
x-xxxx-xxxx	Nombre completo	87
x-xxxx-xxxx	Nombre completo	80

AVAL OFICINA GESTION INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS:

xxx, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Nota: Esta nómina se remite de conformidad con la Resolución DG-RES-148-2025, artículo 23, numeral 23.3 de la emisión de las nóminas, y el proceso de resolución se efectúa en apego al artículo 24, donde el superior jerárquico o jefe autorizado deberá escogerá una persona de entre las tres primeras posiciones que conforman la nómina (en caso de existir menos se incluirá la totalidad del registro).



? Respecto al punto 24.6, en otras palabras, la Administración tiene 18 días desde que fue comunicada la nómina a su jefatura para comunicarle al seleccionado?

El jerarca tiene 15 días hábiles para elegir a una persona luego de recibir la nómina.

Tras la elección, la OGEREH tiene 3 días hábiles para comunicar la decisión a todas las personas de la nómina.

En total, el proceso puede durar hasta 18 días hábiles.

? Artículo 20. ¿Por qué se instaura fase recursiva para la fase II de idoneidad si en la 95 no existía?, esto evidentemente nos traerá más atrasos al proceso

En la resolución DG-RES-95-2023, si existía fase recursiva en la comunicación y resultados (estos ligados a la idoneidad) apartado XI Recursiva, indicaba: Trata de la recepción de los reclamos y recursos legales, producto de este proceso concursal, en las etapas de Verificación de Requisitos y Comunicación de resultados.

Así las cosas, se evidencia que la resolución DG-RES-148-2025 más bien restringe la fase recursiva en la idoneidad, exclusivamente en la Fase II cuando no se apliquen pruebas estandarizadas y cautivas.

? Artículo 22.1. Al mencionar la posibilidad de cubrir puestos similares. ¿cómo se puede definir cómo aplicaría esa regla? ¿qué tan similares deben ser entre sí las clases para utilizar el registro?, se le debe consultar a las personas de ese registro si están dispuestas a participar de otro puesto?

Se pueden cubrir nuevos puestos usando el mismo registro de elegibles si comparten clase, especialidad y subespecialidad.

? Art 29 dice que es el jerarca o a quien este delegue a quien le corresponde atender los recursos de apelación, pero el 20 dice que el jerarca institucional es el que resuelve el recurso de apelación.

El artículo 20 habla de las responsabilidades del Jerarca. En lo que respecta a la recursiva, debe guiarse en el artículo 29 que indica que cuando existiera recurso de apelación, la OGEREH remitirá el expediente al superior jerárquico institucional, quien



lo conocerá y lo resolverá y posteriormente notificará la resolución a la parte recurrente.

? ¿Si se dispone de registros de elegibles de la resolución DG-RES-95-2023, esos registros elegibles deben usarse, ¿aunque no se hayan generado al amparo de la DG-RES-148-2025?

Los registros de elegibles que se hayan realizado con la resolución DG-RES-95-2023 y que no han sido caducados, deben continuar utilizándose hasta por máxima de dos años, pudiendo ser caducados con anterioridad si a juicio del Jefe de Recursos Humanos de la OGEREH.

? En la Fase II, cuando se utilizan pruebas estandarizadas, no aplica la etapa recursiva, se aplica solamente cuando se selecciona la Prueba Psicométrica como el 100%?

Si.

? ¿Se aplica el artículo 18 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, en lo referente al período de prueba o el 30 y 31 del Reglamento del Estatuto...?

El periodo de prueba para adjudicaciones en propiedad sigue siendo regulado por el Art. 30-31 del RESC.

Solo los interinos sin regulación estatutaria se rigen por el Art. 18 del RLMEP.

? El periodo de prueba se podría resolver al día siguiente de que un funcionario ingrese en el puesto?

Conforme el artículo 30 es de hasta tres meses.

? ¿Existe un formato establecido por la DGSC para efectuar el informe que hay que remitir según el punto 30?21?

Se les facilitará un boceto de ejemplo que lo pueden usar como guía.

? Qué ocurre con los pedimientos que teníamos en el SAGETH a resolverse por concurso interno antes de la publicación de la DG-RES-148-2025? tenemos igual 18 meses para presentar propuesta?

Esto se estará aclarando en una adición a la resolución DG-RES-148-2025.



OTRAS

**? ¿Se puede aplicar otras opciones de nombramiento en propiedad y no solo CI?
¿En caso de que los puestos se vayan a resolver por CI, qué pasa si se resuelve un concurso administrativo este año y el próximo año se necesita otro y aun así quedan puestos sin resolver?**

El marco normativo permite resolver puestos en propiedad mediante traslado, ascenso (art. 20 del RESC), descenso, o resolución por concurso externo o concurso interno. Si se opta por CI, desde el nombramiento interino de un funcionario en un puesto asociado a esta vía de resolución, se disponen de 18 meses para presentar la propuesta a la OSC del concurso; si no, se debe cambiar de mecanismo. Si tampoco se resuelve en tres meses más, el puesto se resolverá por nómina asociada a concurso externo.

La asesoría al Jeraarca sobre los mecanismos de resolución de las plazas es vital, para poder atender las necesidades de la institución de la mejor manera y considerando la capacidad instalada de las OGEREH.

? ¿Qué pasa con promociones entre ministerios?

Se pueden continuar aplicando ascensos en propiedad interinstitucionales, traslados en propiedad interinstitucionales, descensos en propiedad interinstitucionales, o resolver el puesto por concurso interno ampliado.

? ¿Cómo se actualizan los pedimentos asociados a CI?

Los pedimentos de personal asociados a CI en sus observaciones deben indicar:

- El motivo de la vacante (cuándo quedó sin titular), indicar motivo (renuncia, pensión, defunción, ascenso en propiedad, traslado en propiedad, descenso en propiedad) de (nombre completo de la persona, cédula x-xxxx-xxxx, a partir de xx/xx/xxxx).
- La normativa técnica vigente **DG-148-2025 del 6 de junio del 2025**.



- La autorización del uso del puesto (STAP) y la ley de presupuesto vigente (ejemplo para el año 2025, Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario 2025, Ley No. 10620, en el numeral 10, artículo 7 del 6 de diciembre del 2024).
- El nombre y número de cédula de la persona nombrada en condición interina, la fecha desde que se encuentra nombrada y el sustento normativo que permitió el movimiento interino **(este sustento depende de la fecha en que se realizó el NI)**.

Solo si aplica

- Si el puesto es “reservado” indicar para que: personas con discapacidad de acuerdo con la Ley N°8862 o en cumplimiento a la Directriz Ministerial N° 006-2025-PLAN referente a acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes.
- El número de la resolución en caso de que el puesto haya tenido algún estudio de reasignación o cambio de especialidad. (incluir no de consecutivo de la resolución, fecha emisión y fecha de rige)

? ¿Puede participar alguien cesado de un interinato si durante el nombramiento sí tenía relación laboral?

No. El artículo 27 de la resolución establece que quien finalice su relación de empleo público será excluido del registro de elegibles.

? Artículo 9, apartado 9.1.6: Se consulta: ¿a qué se refiere por jornales?

Según el Clasificador por objeto de gasto del Sector Público (Ministerio de Hacienda), los “jornales” son: Pagos al personal no profesional contratado para trabajos manuales, remunerados por hora, día o destajo.

? ¿Debemos hacer concursos cada vez que haya una vacante para cumplir el plazo de 18 meses?

No es obligatorio convocar un concurso cada vez que surge una vacante. Las OGEREH tienen un plazo máximo de 12 meses (Art. 37) para completar los procesos concursales. Por tanto, deben planificar internamente la forma de cubrir los puestos.



? En relación con los puntos de preferencia establecidos a nivel estatutario o en algunos reglamentos autónomos de las instituciones para los concursos internos, ¿ese puntaje se sumaría a la calificación obtenida en la Fase II y constituiría la calificación final para cada persona, en caso de que aplique?

Habría que ver cada caso específico, se recomienda analizar el tema de las convenciones colectivas con la OSC que atiende a su oficina.

? Qué pasa si solo se tiene un oferente para resolver el puesto por la vía de concurso interno?

No pasa nada, la administración determina si continua o no con ese mecanismo de resolución.