

# CONSEJO NACIONAL DE RECTORES



**CONCURSO EXTERNO 02-2022**  
**Técnico especializado D (Asistente en Investigación)**  
**División de Planificación Interuniversitaria**  
**(Plazo fijo)**

Se invita a las personas interesadas a participar en el concurso externo de la plaza de Técnico especializado D (plazo fijo) para la División de Planificación Interuniversitaria de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES), Conare.

### Propósito del Nombramiento

Trabajo de alguna variedad que exige la aplicación de técnicas específicas de gestión e investigación. Los problemas a resolver generalmente tienen precedentes definidos. El titular puede seleccionar entre una o más alternativas de acción para mejor resolver.

### Competencias cognitivas, técnicas y experiencia

- El puesto exige el Bachiller en Educación Media y tres años en conocimientos técnicos (certificados) en alguna de las disciplinas que lo faculte para el cargo específico: Estadística, Economía o Computación.
- Experiencia mínima de 18 meses realizando labores de: colaboración en estudios de investigación por medio del análisis de la información de las bases de datos, su procesamiento, elaboración y difusión de gráficos, cuadros e informes, así como experiencia en desarrollar propuestas de estudios de investigación.
- Formación técnica adicional en las siguientes temáticas: elaboración de informes técnicos, manejo de paquetes ofimáticos, actualización en manejo de datos, análisis estadístico multivariado e interpretación de información, actualización en programa de procesamiento de datos similares a: SPSS y Stata, herramientas de visualización de datos como Tableau, Power BI y R, conocimiento en estadística descriptiva e inferencial.

Para la verificación del apartado de formación técnica, se debe realizar una tabla que contenga los enunciados que se describen, en caso que no se realice se le dará porcentaje de cero.

Tabla Nº 1

Nombre completo de la actividad	Empresa que impartió la actividad	Cantidad de horas

### Competencias cardinales y específicas

- Ética
- Integridad
- Respeto
- Compromiso
- Calidad y mejora continua
- Dinamismo y energía
- Gestión y logro de objetivos
- Orientación al cliente interno y externo
- Pensamiento conceptual
- Trabajo en equipo

Para la verificación del apartado de competencias cardinales y específicas, se debe realizar una tabla que contenga los enunciados que se describen, en caso que no se realice se le dará el porcentaje cero.

Tabla Nº 2

Nombre completo de la actividad	Empresa que impartió la actividad	Cantidad de horas

### Requisitos de admisibilidad

Presentación de documentos en formato físico, en caso de no adjuntar lo solicitado, la persona oferente no participará en el proceso de reclutamiento.

- Carta en la que manifiesta su interés en participar en este concurso, dirigida al Departamento de Gestión de Talento Humano del Conare.
- Currículum vitae actualizado.

- Indicar en el currículum vitae, al menos 3 referencias laborales (anteriores o actual); nombre completo, nombre de la empresa, número directo de la oficina o celular y correo electrónico donde se pueda localizar.
- Tablas 1 y 2 (tabla de formación técnica y tabla de competencias cardinales y específicas) adjunto al currículum.
- Certificación o constancias de experiencia laboral elaborada por la organización correspondiente para ser considerada en el proceso (que contenga: puesto, funciones desempeñadas, meses y años laborados).
- Presentar certificación original de Antecedentes Penales (hoja de delincuencia), emitida por el Registro Judicial de delincuencia (debe tener máximo tres meses de haber sido emitida).

Presentación de documentos en formato digital (dispositivo USB) o físico:

- Certificados, títulos de formación complementaria, publicaciones u otros documentos atinentes.

**Condiciones**

- Nombramiento a partir del lunes 04 de abril de 2022 y hasta el jueves 15 de diciembre del 2022, con posibilidad de prórroga.
- El cargo será contratado con el salario base de C606.750,37 (seiscientos seis mil setecientos cincuenta colones con 37/100).
- Se ofrece servicio médico y Asociación Solidarista.
- El nombramiento queda sujeto a la aprobación satisfactoria del periodo de prueba.
- Debe contar con el esquema completo de vacunación contra la enfermedad del Covid-19 al momento del nombramiento.
- Debe contar con dispositivo de firma digital a la entrada en vigencia del nombramiento.
- No se recibirá documentación adicional que no haya sido registrada en el proceso de recepción de ofertas (tablas 1 y 2), a excepción de que el analista del concurso lo solicite como medida de subsanación.
- Los oferentes que cumplan con los requisitos señalados en la publicación, que no correspondan a la persona candidata seleccionada, se incluirán en un registro de elegibles interno, para nuevas oportunidades laborales en la plaza.
- En caso de detectarse en el proceso de reclutamiento y selección contradicciones o discrepancias que resten validez de la información presentada por la persona candidata en aspectos como su experiencia, educación, conocimientos, destrezas, habilidades, entre otros, o que afecten la confiabilidad a la información suministrada, automáticamente quedará excluida del proceso al que ha concursado. Asimismo, en el caso de ser nombrado y de determinarse posterior a su nombramiento que ha faltado a la verdad, será causal para el despido inmediato.
- En caso de dudas o consultas las puede dirigir al correo electrónico [dgth@conare.ac.cr](mailto:dgth@conare.ac.cr)
- **Se recibirán ofertas exclusivamente en formato físico (con base en los requisitos de admisibilidad), el día jueves 10 de marzo de 2022 en horario de 8:00 a.m. a 12:00 m.d., en las instalaciones del Consejo Nacional de Rectores, ubicado en San José, Pavas, Rohrmoser, 1.3 km norte de la Embajada Americana, en edificio Franklin Chang Díaz.**

**Rúbricas de valoración**

PROCESO DE RECLUTAMIENTO				
Factores a Evaluar	Requisito académico	Actividades de desarrollo de competencias técnicas complementarias	Actividades de Desarrollo de Competencias Cardinales y Específicas	Experiencia Atinente Demostrada
<b>Porcentaje de valoración</b>	<b>25%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>35%</b>

PROCESO DE SELECCIÓN				
Factores a Evaluar	Pruebas comportamentales	Pruebas de habilidades técnicas	Entrevista por competencias	Referencias laborales
<b>Porcentaje de valoración</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>50%</b>	<b>10%</b>

Fecha de publicación: 01 de marzo de 2022.

LORENA  
TORRES DIAZ  
(FIRMA)

Firmado digitalmente  
por LORENA TORRES  
DIAZ (FIRMA)  
Fecha: 2022.02.25  
09:36:24 -06'00'

Elaborado por:

Lorena Torres Díaz  
Profesional Asistente en Talento Humano



RANDY DAVID  
VARGAS  
MORA (FIRMA)

Firmado digitalmente  
por RANDY DAVID  
VARGAS MORA  
(FIRMA)  
Fecha: 2022.02.25  
11:25:09 -06'00'

Aprobado por:

Randy Vargas Mora  
Jefatura, Departamento de Gestión de Talento Humano



**ACTA DE ENMIENDA  
CONCURSO EXTERNO 02-2022  
Técnico especializado D (Asistente en Investigación)  
División de Planificación Interuniversitaria  
(Plazo fijo)**

Se hace la corrección sobre la publicación del concurso externo 02-2022 realizada el 01 de marzo del 2022, particularmente en la rúbrica de selección, la cual se debe leer correctamente de la siguiente manera:

PROCESO DE SELECCIÓN				
Factores a Evaluar	Pruebas comportamentales	Pruebas de habilidades técnicas	Entrevista por competencias	Referencias laborales
<b>Porcentaje de valoración</b>	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>	<b>10%</b>

**LORENA  
TORRES DIAZ  
(FIRMA)**

Firmado digitalmente  
por LORENA TORRES  
DIAZ (FIRMA)  
Fecha: 2022.03.24  
13:33:29 -06'00'



*Elaborado por:*  
Lorena Torres Díaz  
Profesional Asistente en Talento Humano

**RANDY DAVID  
VARGAS  
MORA  
(FIRMA)**

Firmado digitalmente  
por RANDY DAVID  
VARGAS MORA  
(FIRMA)  
Fecha: 2022.03.24  
13:38:58 -06'00'

*Revisado por:*  
Randy Vargas Mora  
Jefatura, Departamento de Gestión de Talento Humano

**ÁREA DE ADMINISTRACIÓN**  
**Departamento de Gestión de Talento Humano**  
**Concurso externo 02-2022**

**Rúbrica de Valoración de Reclutamiento**  
**División de Planificación Interuniversitaria**  
**Técnico especializado D (Asistente de Investigación)**  
**(Plazo fijo)**

**Requisito académico, experiencia laboral y competencias técnicas**

**REQUISITO ACADÉMICO**

El puesto exige el Bachiller en Educación Media y tres años en conocimientos técnicos (certificados) en la disciplina que lo faculte para el cargo específico (Estadística, Economía o Computación). **VALOR: 25%**

Será ponderada de la siguiente forma:

GRADO ACADÉMICO	PORCENTAJE QUE CORRESPONDE ASIGNAR
Menor al requisito de Bachillerato en Educación Media y segundo año aprobado en la disciplina académica correspondiente	0%
Bachillerato en Educación Media y tercer año aprobado en la disciplina académica correspondiente	20%
Grados de Bachillerato Universitario o superior en la disciplina académica correspondiente.	25%

**EXPERIENCIA LABORAL**

Experiencia mínima de 18 meses realizando labores de: colaboración en estudios de investigación por medio del análisis de la información de las bases de datos, su procesamiento, elaboración y difusión de gráficos, cuadros e informes, así como experiencia en desarrollar propuestas de estudios de investigación. **VALOR: 35%**

Será ponderada de la siguiente forma:

EXPERIENCIA LABORAL	PORCENTAJE QUE CORRESPONDE ASIGNAR
Menor a 18 meses	0%
De 18 meses a menos de 24 meses	25%
De 24 meses a menos de 36 meses	30%
Mayor a 36 meses	35%

**FORMACIÓN TÉCNICA ADICIONAL**

Formación técnica adicional en las siguientes temáticas: elaboración y redacción de informes técnicos, manejo de paquetes ofimáticos, actualización en manejo de datos, análisis estadístico multivariado e interpretación de información, actualización en programa de procesamiento de datos: SPSS y Stata, actualización en el manejo de herramientas de visualización de datos como Tableau, Power BI y R, conocimiento en estadística descriptiva e inferencial. Para efectos de la valoración en el proceso de reclutamiento en este factor, se considerará únicamente la totalidad de 80 horas por actividad que registre el certificado, cuando exceda esas horas y en los casos en que las capacitaciones no registre cantidad de horas, se considerará 1 hora. **VALOR: 20%**

Será ponderado de la siguiente forma:

CANTIDAD DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PORCENTAJE QUE CORRESPONDE ASIGNAR
Menor o igual a 59 horas de capacitación	0%
De 60 a 79 horas de capacitación	15%
De 80 a 99 horas de capacitación	17,5%
Mayor a 100 de horas de capacitación	20%

**Competencias cardinales y específicas**

**ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS CARDINALES Y ESPECÍFICAS**

Corresponde a la participación certificada en actividades para el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos requeridos según el perfil del cargo como; capacitaciones, talleres, congresos u otras a valorar por el DGTH. Por ejemplo las relacionadas a la ética, integridad, respeto, compromiso, calidad y mejora continua, dinamismo y energía, gestión y logro de objetivos orientación al cliente interno y externo, pensamiento conceptual, trabajo en equipo u otras que sean atinentes a lo solicitado. Para efectos de la valoración en el proceso de reclutamiento en este factor, se considerará únicamente la totalidad de 80 horas por actividad que registre el certificado, cuando exceda esas horas y en los casos en que las capacitaciones no registre cantidad de horas, se considerará 1 hora. **VALOR: 20%**

Será ponderado de la siguiente forma:

CANTIDAD DE HORAS DE CAPACITACIÓN	PORCENTAJE QUE CORRESPONDE ASIGNAR
Menor o igual a 59 horas de capacitación	0%
De 60 a 79 horas de capacitación	15%
De 80 a 99 horas de capacitación	17,5%
Mayor a 100 de horas de capacitación	20%

**Para iniciar el presente proceso, el oferente debe cumplir con el apartado "requisitos de admisibilidad" del cartel.**

Porcentaje mínimo para continuar dentro del proceso de selección:

70%

**LORENA TORRES DIAZ (FIRMA)**  
 Firmado digitalmente por LORENA TORRES DIAZ (FIRMA)  
 Fecha: 2022.02.25 11:16:40 -06'00'



Elaborado por: Lorena Torres Díaz  
 Profesional Asistente en Talento Humano

**RANDY DAVID VARGAS MORA (FIRMA)**  
 Firmado digitalmente por RANDY DAVID VARGAS MORA (FIRMA)  
 Fecha: 2022.02.25 11:27:58 -06'00'

Revisado por: Randy Vargas Mora  
 Jefatura, Departamento de Gestión de Talento Humano

**ÁREA DE ADMINISTRACIÓN**  
**Departamento de Gestión de Talento Humano**  
**Concurso externo 02-2022**

Rúbrica de Valoración de Selección  
 División de Planificación Interuniversitaria  
 Técnico especializado D (Asistente de Investigación)  
 (Plazo fijo)

**PRUEBAS COMPORTAMENTALES**

Es la comparación de los resultados aplicados por la Dirección o la Jefatura correspondiente, sobre las tendencias de comportamiento para una plaza específica y el resultado de la aplicación de la herramienta de autoevaluación, que proporciona información sobre las tendencias de comportamiento de la persona candidata y que están relacionadas con las competencias cardinales y específicas de los perfiles del cargo. **VALOR: 20%**

Las respuestas serán ponderadas de la siguiente forma:

FACTOR A EVALUAR	PORCENTAJE MÁXIMO QUE CORRESPONDE ASIGNAR
Al primer factor de mayor desarrollo requerido que el patrón o modelo comportamental del perfil del cargo indique.	8%
Al segundo factor de mayor desarrollo requerido que el patrón o modelo comportamental del perfil del cargo indique.	6%
Al tercer factor de mayor desarrollo requerido que el patrón o modelo comportamental del perfil del cargo indique.	4%
Al cuarto factor de mayor desarrollo requerido que el patrón o modelo comportamental del perfil del cargo indique.	2%

**PRUEBAS TÉCNICAS**

Corresponde a la aplicación de herramientas y conocimientos específicos, que permiten comprobar que los candidatos tienen el grado suficiente para saber hacer las funciones que requiere el cargo. La ponderación de este rubro se destalla en la rúbrica de evaluación de la o las pruebas que se apliquen. **VALOR: 30%**

**ENTREVISTA POR COMPETENCIAS**

Corresponde a una entrevista para evaluar algunos aspectos de información general y específica de la Institución, así como detectar si la persona participante posee el grado de las competencias requeridas según el perfil del cargo, se cuenta con una métrica de evaluación Likert para cada una de las preguntas de 1 a 5. La calificación 3 no se utilizará con el fin de eliminar el efecto de tendencia central. **VALOR: 50%**

Las respuestas serán ponderadas de la siguiente forma:

FACTOR A EVALUAR	NOTA QUE CORRESPONDE ASIGNAR
El nivel de desarrollo mostrado es el mínimo	1
El nivel de desarrollo mostrado se encuentra por debajo del promedio	2
Evidencia un alto de desarrollo asociado a la competencia	4
Evidencia un nivel máximo de desarrollo en la competencia	5

**REFERENCIAS LABORALES**

Corresponde a la información laboral suministrada por los jefes internos o externos de la persona candidata. Se cuenta con una métrica de evaluación Likert para cada una de las preguntas de 1 a 5. La calificación 3 no se utilizará con el fin de eliminar el efecto de tendencia central. **VALOR: 10%**

Las respuestas serán ponderadas de la siguiente forma:

FACTOR A EVALUAR	NOTA QUE CORRESPONDE ASIGNAR
Evaluación nada satisfactoria con respecto al subordinado	1
Evaluación poco satisfactoria con respecto al subordinado	2
Evaluación satisfactoria con respecto al subordinado	4
Evaluación muy satisfactoria con respecto al subordinado	5

Porcentaje mínimo para ingresar al registro de elegibles:

70%

**LORENA TORRES DIAZ (FIRMA)**  
 Firmado digitalmente por LORENA TORRES DIAZ (FIRMA)  
 Fecha: 2022.02.25 11:44:17 -06'00'



**RANDY DAVID VARGAS MORA (FIRMA)**  
 Firmado digitalmente por RANDY DAVID VARGAS MORA (FIRMA)  
 Fecha: 2022.02.25 12:47:34 -06'00'

Elaborado por: Lorena Torres Díaz  
 Profesional Asistente en Talento Humano

Revisado por: Randy Vargas Mora  
 Jefatura, Departamento de Gestión de Talento Humano