

CONSEJO NACIONAL DE RECTORES



CONCURSO EXTERNO 01-2023
Técnico Universitario D1 (Asistente en Investigación)
División de Planificación Interuniversitaria
(Sustitución)

Se invita a las personas interesadas a participar en el concurso externo de la plaza de Técnico Universitario D1 (Sustitución) 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. Los problemas para resolver generalmente tienen precedentes definidos. El titular puede seleccionar entre una o más alternativas de acción.

Competencias cognitivas, técnicas y experiencia

- El puesto exige el Bachiller en Educación Media y tres años en conocimientos técnicos (certificados) en alguna de las siguientes disciplinas: Estadística, Economía, Computación, Administración.
- Experiencia mínima de 18 meses realizando: actualización de indicadores; análisis de documentos mediante procesamiento de datos, elaboración de gráficos y cuadros; desarrollo de propuestas para la ejecución de proyectos de investigación; elaboración de bases de datos; representar a la institución ante entes externos; elaboración de informes, documentos, resúmenes, artículos, presentaciones u otros; participar en la supervisión del trabajo de campo de encuestas; colaboración en comisiones y equipos interdisciplinarios, entre otros.
- 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 y R; conocimiento en estadística descriptiva e inferencia u otras a valoración por el Departamento de Gestión del Talento Humano (DGTH).

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

Tabla N° 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 de 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

Únicamente se recibirán ofertas en el correo electrónico karaya@conare.ac.cr el jueves 13 de julio de 2023, con un horario de 1:00 p.m. a 3:00 p.m., la documentación a presentar es la siguiente y se debe enviar en formato pdf:

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

Condiciones

- Se prevé nombramiento a partir del **1 de agosto de 2023 y hasta el 28 de setiembre de 2023** o mientras el titular regrese al puesto.
- El nombramiento queda sujeto a la aprobación satisfactoria del periodo de prueba.
- El cargo será contratado con el salario global transitorio de ₡713,298.51 (Setecientos trece mil doscientos noventa y ocho colones con 51/100) o mediante salario compuesto, de acuerdo a la normativa institucional vigente.
- Debe contar con dispositivo de firma digital a la entrada en vigor 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 externo, 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 excluido del proceso al que ha concursado. Asimismo, en el caso de ser nombrada y de determinarse posterior a su nombramiento que ha faltado a la verdad, se iniciará con el proceso administrativo correspondiente.
- En caso de dudas o consultas las puede dirigir al correo electrónico dgth@conare.ac.cr

Rúbricas de valoración

PROCESO DE RECLUTAMIENTO				
Factores para evaluar	Requisito académico	Actividades de desarrollo de competencias técnicas complementarias	Actividades de Desarrollo de Competencias Cardinales y Específicas	Experiencia atinente demostrada
Porcentaje de valoración	25%	20%	20%	35%

PROCESO DE SELECCIÓN				
Factores para evaluar	Pruebas comportamentales	Pruebas de habilidades técnicas	Entrevista por competencias	Referencias laborales
Porcentaje de valoración	20%	30%	40%	10%

Rúbrica de Valoración de Reclutamiento
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 alguna de las siguientes disciplinas: Estadística, Economía, Computación, Administración. VALOR: 25%

Será ponderada de la siguiente forma:

GRADO ACADÉMICO	PORCENTAJE QUE CORRESPONDE ASIGNAR
Menor a Bachillerato en Educación Media y tercer año aprobado en la disciplina académica correspondiente (según perfil)	0%
Bachillerato en Educación Media y tercer año aprobado en la disciplina académica correspondiente	20%
Máximo Bachillerato Universitario en la disciplina académica correspondiente (según perfil)	25%

EXPERIENCIA LABORAL: Experiencia mínima de 18 meses realizando labores de: actualización de indicadores; análisis de documentos mediante procesamiento de datos, elaboración de gráficos y cuadros; desarrollo de propuestas para la ejecución de proyectos de investigación; elaboración de bases de datos; representar a la institución ante entes externos; elaboración de informes, documentos, resúmenes, artículos, presentaciones u otros; participar en la supervisión del trabajo de campo de encuestas; colaboración en comisiones y equipos interdisciplinarios, entre otros. **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 y R; conocimiento en estadística descriptiva e inferencia. 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 registren 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: 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, entre otras. 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 registren 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 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 horas de capacitación	20%

Porcentaje mínimo para continuar dentro del proceso de selección:

70%

Rúbrica de Valoración de Selección
<p>PRUEBAS COMPORTAMENTALES</p> <p>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. Cabe indicar, que estas pruebas se aplican siempre y cuando en la institución haya disponibilidad de las mismas, caso contrario, el rubro de evaluación será parte de la prueba de habilidad técnica. VALOR: 20%</p>

Las respuestas serán ponderadas de la siguiente forma:

FACTOR PARA 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%

<p>PRUEBAS TÉCNICAS</p> <p>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%</p>

<p>ENTREVISTA POR COMPETENCIAS</p> <p>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: 40%</p>

Las respuestas serán ponderadas de la siguiente forma:

FACTOR PARA 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 PARA 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 estar en el registro de elegibles:

70%

Fecha de publicación: 6 de julio de 2023.



Elaborado por:

Kerlin Araya Rodríguez
Profesional Asistente en Talento Humano

Aprobado por:

Gabriela Mora Castillo
Encargada, Departamento de Gestión de Talento Humano