

**Publicado en La Gaceta N° 22 de 02 febrero de
2015**

Considerando:

I.—Que el artículo N° 103, inciso 1) de la Ley General de la Administración Pública autoriza al superior jerárquico supremo a organizar la Administración y la prestación de servicios mediante la promulgación de reglamentos autónomos de organización y de servicio.

II.—Que el artículo N° 10, inciso f) del Decreto 36289-MEP, que contiene el Reglamento a la Ley que Regula las Instituciones de Enseñanza Superior Parauniversitaria, faculta al Consejo Directivo para que dicte las normas que rigen el funcionamiento académico y administrativo de la Institución.

III.—Que el Reglamento Autónomo de Trabajo, publicado en el Alcance Digital N° 49 Diario Oficial *La Gaceta*, N° 52 del 14 de marzo de 2013, establece en sus numerales 20 y 21 que son responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos los procesos técnicos de dotación de personal y, del Decano, someter para la aprobación del Consejo Directivo las normas que regulen esos procesos:
Por tanto:

El Consejo Directivo del Colegio Universitario de Cartago, en el ejercicio de las atribuciones y potestades que le confiere la normativa referida, acuerda emitir el siguiente:

REGLAMENTO DE CONCURSOS Y SELECCIÓN

DE PERSONAL DEL COLEGIO UNIVERSITARIO

DE CARTAGO

CAPÍTULO I

De la selección de personal e ingreso al CUC

Artículo 1°—El presente reglamento regula el proceso de reclutamiento y selección del personal del Colegio Universitario de Cartago, de conformidad con lo establecido en los capítulos VIII y X, del Reglamento Autónomo de Trabajo del CUC.

La Decanatura y el Departamento de Recursos Humanos tendrán a cargo la vigilancia del cumplimiento de lo establecido en este cuerpo normativo.

El Departamento de Recursos Humanos será la única dependencia autorizada para realizar procesos de selección y reclutamiento del recurso humano dentro de la Institución.

Estarán excluidos de este Reglamento los trabajadores que presten servicios ocasionales, cargados a las partidas presupuestarias de jornales ocasionales u honorarios profesionales o técnicos, en virtud de contratación especial, los cuales se normarán por disposiciones específicas.

Se considerarán funcionarios del Colegio Universitario de Cartago todos los servidores administrativos, docentes y docente- administrativos nombrados en la Institución.

Artículo 2°—Para ingresar a laborar al servicio del CUC se requiere:

1. Ser mayor de edad.
2. Contar con permiso de trabajo, si es extranjero, o cédula de residencia vigente.
3. Cumplir los requisitos que establezca el Manual Institucional de Clases, Manual Institucional de Cargos y normas de reclutamiento y selección de personal.
4. Someterse a pruebas que disponga el Departamento de Recursos Humanos mediante asesoría técnica del Servicio Civil, en los casos contemplados en este Reglamento, así como presentar atestados y documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos del aspirante para el puesto sometido a concurso.
5. Formar parte del registro de elegibles que, para tal efecto, lleve el Departamento de Recursos Humanos.
6. Ser seleccionado de una terna o, en su defecto, de la nómina de candidatos oferentes y nombrado por la Decanatura.
7. No tener parentesco (hasta el segundo grado de consanguinidad) y afinidad con la jefatura de la dependencia donde esté la vacante de que se trate o con el superior jerárquico de este, en la respectiva dependencia, ni con el Decano, ni con los miembros del Consejo Directivo, ni con la jefatura del Departamento de Recursos Humanos. Cumplir cualquier otro requisito que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.
8. Presentación de la hoja de delincuencia extendida por el Poder Judicial con una vigencia no mayor de un mes.
9. Cumplir cualquier otro requisito que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Artículo 3°—El Departamento de Recursos Humanos mantendrá permanentemente un registro de candidatos elegibles inscritos para las diferentes clases de puestos. Para elaborar dicho registro de candidatos elegibles, convocará periódicamente a personas interesadas en conformar el mismo, según el requerimiento Institucional, quienes para su reclutamiento y selección deberán cumplir con los requisitos enunciados en el artículo 2 de esta norma.

Artículo 4°—Para la selección del personal, se requerirá del asesoramiento técnico de las jefaturas de dependencias institucionales donde existan los puestos vacantes, las cuales están en la obligación de brindarlo.

Artículo 5°—El Departamento de Recursos Humanos podrá recurrir a la colaboración o contratación de especialistas para el diseño y/o calificación de pruebas específicas de conocimiento, previa autorización de la Decanatura y siguiendo los lineamientos de contratación administrativa.

Artículo 6°—En los casos de nombramiento en propiedad, deberá cumplirse con un periodo de prueba de tres meses.

CAPÍTULO II

Concurso público

Artículo 7°—Existen dos modalidades de Concurso Público: el Concurso Interno, en el que podrán participar únicamente funcionarios institucionales; y el Concurso Externo, en el que la participación es abierta a todo público. Se realizarán prioritariamente en ese orden, para llenar plazas vacantes institucionales.

Artículo 8°—Cuando se presente una plaza vacante en alguna dependencia institucional, la jefatura inmediata deberá tramitar la solicitud por escrito para llenar la vacante, brindando las justificaciones respectivas ante el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 9°—El Departamento de Recursos Humanos realizará el análisis correspondiente para cubrir la plaza vacante, en primera instancia, por medio de concurso interno.

Artículo 10.—El Departamento de Recursos Humanos procederá a elaborar el cartel de concurso en un término de diez días hábiles cuando corresponda a concursos internos y quince días hábiles cuando corresponda a concursos externos, a partir del momento en que recibe solicitud de apertura de concurso por parte de la Decanatura.

Artículo 11.—La publicación del Concurso Interno deberá consignar los requisitos del puesto, características y componentes del salario. Se imprimirá en caracteres legibles y se colocará en los sitios más visibles de la Institución, donde se mantendrá por un plazo no inferior a quince días hábiles. En caso de modificación sustancial de la publicación, se iniciará nuevamente el plazo indicado. También se comunicará por medio de la Red de Comunicación y página Web del CUC.

Artículo 12.—Podrán participar en Concursos Internos todos aquellos funcionarios en propiedad o interinos con más de seis meses de nombramiento continuo.

Artículo 13.—Toda plaza aprobada debidamente por la Autoridad Presupuestaria, que no tenga propietario y esté ocupada interinamente, tendrá que salir a concurso interno o externo según corresponda, siempre que no afecte la estabilidad presupuestaria de la Institución.

Artículo 14.—Para efectos de los concursos internos o externos, la calificación de las ofertas para puestos se hará con base en una escala del uno al cien por ciento (1 al 100%), estableciéndose la calificación de setenta por ciento (70%) como mínimo para resultar elegible.

Artículo 15.—La publicación del Concurso Externo deberá consignar los requisitos del puesto, características y los componentes del salario. Se imprimirá en caracteres legibles y se colocará en los sitios más visibles de todos los centros de trabajo de la Institución, donde se mantendrá por un plazo no inferior a quince días hábiles. También se comunicará a través de la Red de Comunicación, página Web del CUC y medios de comunicación masiva.

Artículo 16.—Las ofertas de servicio serán recibidas únicamente por funcionarios del Departamento de Recursos Humanos del CUC.

Artículo 17.—Cumplido el plazo conferido para la recepción de ofertas, el Departamento de Recursos Humanos dispondrá de diez días hábiles para el análisis correspondiente de los atestados de los oferentes

y así determinar si cumplen o no cumplen los requisitos del Cartel e iniciar el proceso de pruebas y/o entrevistas.

Artículo 18.—El Departamento de Recursos Humanos dispondrá de diez días hábiles para coordinar la aplicación de las pruebas y entrevistas, así como realizar la convocatoria respectiva de los oferentes seleccionados.

Artículo 19.—Las entrevistas de selección de personal serán realizadas por la jefatura del Departamento de Recursos Humanos o por el funcionario designado por esta y posteriormente la Jefatura inmediata de la vacante que se concursa; las mismas se realizarán en las instalaciones del CUC.

Artículo 20.—La aplicación de las pruebas psicológicas estará a cargo del profesional en Psicología Laboral del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 21.—Finalizado el proceso de pruebas y entrevistas, el Departamento de Recursos Humanos dispondrá de cinco días hábiles para la resolución del concurso, salvo que existan recursos o nulidades que resolver.

Artículo 22.—Cualquier falsedad que se encuentre en la oferta será causal de nulidad y excluirá de inmediato al participante de la lista de elegibles, nómina o terna, según se trate. Únicamente se considerarán oferentes que cumplan los requisitos establecidos en el Manual de Cargos, en el procedimiento del concurso respectivo y en lo establecido en este Reglamento.

Artículo 23.—La calificación final del Departamento de Recursos Humanos, será notificada a cada uno de los concursantes, quienes tendrán un plazo de 3 días hábiles para plantear recursos.—de revocatoria ante el Departamento de Recursos Humanos o de apelación ante la Decanatura. La resolución de nombramiento tendrá recurso de revocatoria ante la Decanatura, en un plazo de 3 días hábiles. Tanto el recurso de revocatoria como de apelación deberán ser resueltos en un plazo máximo de 5 días hábiles.

CAPÍTULO III

Factores de calificación

Concurso Público

Artículo 24.—Los factores de calificación que se tomarán en cuenta en el concurso interno serán considerados de conformidad con el nivel que corresponda según la siguiente clasificación: Nivel Gerencial, Nivel Profesional, Nivel Técnico-Operativo y Nivel Docente.

Artículo 25.—Nivel Gerencial: Corresponde a los coordinadores de carrera, direcciones y jefaturas.

1. Estudios en la especialidad hasta 45%, según el Manual de Clases vigente para la plaza. El grado académico de Licenciatura obtendrá un valor de 40%, el grado académico de maestría o doctorado tendrá un valor de 45%. El grado académico de maestría que no sea obtenido con una base de licenciatura se le otorgará 40%.
2. Capacitación específica en la especialidad, hasta 5% según las funciones contempladas en el Manual de Clases vigente para la plaza, en el cual se reconocerá 1% por cada 80 horas de

capacitación correspondientes a cursos de aprovechamiento o capacitación, obtenida en los 3 últimos años laborales.

3. Experiencia específica en el campo hasta 15%. Para tal fin se asignará 5% por cada año de experiencia de la siguiente manera:

Coordinadores y jefaturas:

Seis años de experiencia: 5%

Siete años de experiencia: 10%

Ocho años de experiencia en adelante: 15%

Directores:

Siete años de experiencia: 5%.

Ocho años de experiencia: 10%

Nueve años de experiencia en adelante: 15%

4. Calificación del desempeño hasta 15%; tal porcentaje se obtendrá del promedio de las calificaciones de servicios de los últimos tres años.

En caso de que no se cuente con alguna de las calificaciones del desempeño, se otorgará el porcentaje de este factor a todos los participantes del concurso específico.

5. Pruebas psicométricas hasta 10%

6. Prueba de conocimiento, situacional u otra hasta 5%

7. Carrera administrativa y reconocimiento de méritos hasta 5%.

Artículo 26.—Nivel Profesional: Corresponde a puestos profesionales administrativos; incluye todos los puestos que requieran como mínimo el grado de bachiller universitario.

1. Estudios en la especialidad hasta 50%, según el Manual de Clases vigente para la plaza. El grado académico de Bachillerato obtendrá un valor de 40%, la Licenciatura obtendrá un valor de 45%, el grado académico de maestría o doctorado tendrá un valor de 50%. El grado académico de maestría que no sea obtenido con una base de licenciatura se le otorgará 45%.

2. Experiencia específica en el campo hasta 15%. Para tal fin, se asignará 5% por cada año de experiencia de la siguiente manera:

Un año de experiencia: 5%

Dos años de experiencia: 10%

Tres años de experiencia en adelante: 15%

3. Calificación del desempeño hasta 15%; tal porcentaje se obtendrá del promedio de las calificaciones de servicios de los últimos tres años.

En caso de que no se cuente con alguna de las calificaciones del desempeño, se otorgará el porcentaje de este factor a todos los participantes del concurso específico.

4. Pruebas psicométricas hasta 10%
5. Prueba de conocimiento, situacional u otra hasta 5%
6. Carrera administrativa y reconocimiento de méritos hasta 5%.

Artículo 27.—Nivel Técnico y Operativo: Corresponde a puestos técnicos y operativos de la Institución; incluye todos aquellos puestos que no requieran grado académico mínimo de bachillerato.

1. Estudios en la especialidad hasta 50%, según el Manual de Clases vigente para la plaza, cuyo desglose será especificado en el procedimiento de cada uno de los concursos.
2. Experiencia específica en el campo hasta 15%. Para tal fin, se asignará 5%, por cada año de experiencia, de la siguiente manera:

Un año de experiencia: 5%

Dos años de experiencia: 10%

Tres años de experiencia en adelante: 15%

3. Calificación del desempeño hasta 15%; tal porcentaje se obtendrá del promedio de las calificaciones de servicios de los últimos tres años.

En caso de que no se cuente con alguna de las calificaciones del desempeño, se otorgará el porcentaje de este factor a todos los participantes del concurso específico.

4. Pruebas psicométricas hasta 15%.
5. Carrera administrativa y reconocimiento de méritos hasta 5%.

Artículo 28.—Nivel Docente: Corresponde a puestos docentes de la Institución.

1. Estudios en la especialidad hasta 45%, según el Manual de Clases vigente para la plaza. El grado académico de Bachillerato obtendrá un valor de 35%, la Licenciatura obtendrá un valor de 40%, el grado académico de maestría o doctorado tendrá un valor de 45%. El grado académico de maestría que no sea obtenido con una base de Licenciatura se le otorgará 40%.
2. Capacitación específica en la especialidad hasta 5%, según las funciones contempladas en el Manual de Clases vigente para la plaza, en el cual se reconocerá 1% por cada 80 horas de capacitación correspondientes a cursos de aprovechamiento o capacitación.

3. Experiencia específica en el campo hasta 15%. Para tal fin, se asignará 2,5% por cada año de experiencia docente y 2,5% por cada año de experiencia profesional, hasta 3 años de experiencia. La experiencia profesional se tomará a partir de los dos años de experiencia mínima para el cargo, según la siguiente escala:

Experiencia docente:

Un año de experiencia: 2,5%

Dos años de experiencia: 5%

Tres años de experiencia en adelante: 7,5%

Experiencia profesional:

Dos años de experiencia: 2,5%

Tres años de experiencia: 5%

Cuatro años de experiencia en adelante: 7,5%

4. Calificación del desempeño hasta 15%; tal porcentaje se obtendrá del promedio de las calificaciones de servicios de los últimos tres años. En caso de que no se cuente con alguna de las calificaciones del desempeño, se otorgará el porcentaje de este factor a todos los participantes del concurso específico.
5. Pruebas psicométricas hasta 10%
6. Prueba de conocimiento, situacional u otra hasta 5%
7. Carrera administrativa y reconocimiento de méritos hasta 5%.

Artículo 29.—Los factores de calificación que se tomarán en cuenta en el concurso externo, serán considerados de conformidad con el nivel que correspondiente según la siguiente clasificación: Nivel Gerencial, Nivel Profesional, Nivel Técnico-Operativo y Nivel Docente:

Artículo 30.—Nivel Gerencial: Corresponde a coordinadores de carrera, direcciones y jefaturas.

1. Estudios en la especialidad hasta 35%, según el Manual de Clases vigente para la plaza. El grado académico de Licenciatura obtendrá un valor de 30%; el grado académico de maestría o doctorado tendrá un valor de 35%. El grado académico de maestría que no sea obtenido con una base de licenciatura se le otorgará 30%.
2. Capacitación específica en la especialidad hasta 5%, según las funciones contempladas en el Manual de Clases vigente para la plaza, en el cual se reconocerá 1% por cada 80 horas de capacitación correspondientes a cursos de aprovechamiento o capacitación, obtenida en los 3 últimos años laborales.

3. Experiencia específica en el campo hasta 15%, para tal fin se asignará un 5% por cada año de experiencia, de la siguiente manera:

Coordinadores y Jefaturas:

Seis años de experiencia: 5%

Siete años de experiencia: 10%

Ocho años de experiencia en adelante: 15%

Directores:

Siete años de experiencia: 5%

Ocho años de experiencia: 10%

Nueve años de experiencia en adelante: 15%

4. Entrevista conductual estructurada hasta un 15%

5. Pruebas psicométricas hasta 15%

6. Prueba de conocimiento, situacional u otra hasta 15%

Artículo 31.—Nivel Profesional: Corresponde a puestos profesionales administrativos; incluye todos los puestos que requieran como mínimo el grado de bachiller universitario.

1. Estudios en la especialidad hasta 40%, según el Manual de Clases vigente para la plaza. El grado académico de Bachillerato obtendrá un valor de 30%, la Licenciatura obtendrá un valor de 35%, el grado académico de maestría o doctorado tendrá un valor de 40%. El grado académico de maestría que no sea obtenido con una base de Licenciatura se le otorgará 35%.

2. Experiencia específica en el campo hasta 15%. Para tal fin, se asignará 5% por cada año de experiencia, de la siguiente manera:

Coordinadores y jefaturas:

Seis años de experiencia: 5%

Siete años de experiencia: 10%

Ocho años de experiencia en adelante: 15%

Directores:

Siete años de experiencia: 5%

Ocho años de experiencia: 10%

Nueve años de experiencia en adelante: 15%

3. Entrevista conductual estructurada hasta 15%
4. Pruebas psicométricas hasta 15%
5. Prueba de conocimiento, situacional u otra hasta un 15%

Artículo 32.—Nivel Técnico y Operativo: Corresponde a puestos técnicos y operativos de la Institución; incluye todos aquellos puestos que no requieran grado académico mínimo de bachillerato.

1. Estudios en la especialidad hasta 55%, según el Manual de Clases vigente para la plaza, cuyo desglose será especificado en el procedimiento de cada uno de los concursos.
2. Experiencia específica en el campo hasta 15%. Para tal fin se asignará 5% por cada año de experiencia, de la siguiente manera:

Un año de experiencia: 5%

Dos años de experiencia: 10%

Tres años de experiencia en adelante: 15%

3. Entrevista conductual estructurada 15%
4. Pruebas sicométricas hasta 15%

Artículo 33.—Nivel Docente: Corresponde a puestos docentes de la Institución.

8. Estudios en la especialidad hasta 35%, según el Manual de Clases vigente para la plaza. El grado académico de Bachillerato obtendrá un valor de 25%, la Licenciatura obtendrá un valor de 30%, el grado académico de maestría o doctorado tendrá un valor de 35%. El grado académico de maestría que no sea obtenido con una base de licenciatura se le otorgará 30%.
9. Capacitación específica en la especialidad hasta 5%, según las funciones contempladas en el Manual de Clases vigente para la plaza, en el cual queda establecido que se reconocerá 1% por cada 80 horas de capacitación correspondientes a cursos de aprovechamiento o capacitación, obtenida en los 3 últimos años laborales.
10. Experiencia específica en el campo hasta 15%, para tal fin se asignará 2,5% por cada año de experiencia docente y 2,5% por cada año de experiencia profesional, hasta 3 años de experiencia. La experiencia profesional se tomará a partir de los dos años de experiencia mínima para el cargo, según la siguiente escala:

Experiencia docente:

Un año de experiencia: 2,5%

Dos años de experiencia: 5%

Tres años de experiencia en adelante: 7,5%

Experiencia profesional:

Dos años de experiencia: 2,5%.

Tres años de experiencia: 5%

Cuatro años de experiencia en adelante:7,5%

11. Entrevista conductual estructurada 20%

12. Pruebas psicométricas hasta 10%

13. Prueba de conocimiento, muestra de trabajo u otra hasta 15%.

CAPÍTULO VI

Resolución de ternas o nóminas

Artículo 34.—Se entenderá por Nómina: la lista de los candidatos elegibles, que el Departamento de Recursos Humanos presenta a la Decanatura, para efectuar la escogencia y el nombramiento respectivo, el cual se encuentra ordenado según las calificaciones obtenidas en un determinado concurso. La Nómina se aplicará para la contratación docente y se deberá seleccionar al candidato elegible de mayor puntaje, en orden de calificación.

Artículo 35.—Se entenderá por Terna: La conformada por los tres primeros candidatos de la Nómina, que el Departamento de Recursos Humanos debe presentar a la Decanatura para su aprobación; previo a la escogencia y nombramiento del funcionario, se solicitará criterio a la jefatura del Departamento respectivo. La selección puede recaer en cualquiera de los candidatos elegibles de la Terna y no está supeditado a la mayor calificación. En caso de que el concurso no cuente con suficientes participantes para integrar la Terna con tres personas, la misma puede estar conformada con menos candidatos. La Terna se aplicará para la contratación del sector administrativo, jefaturas, direcciones y coordinaciones.

Artículo 36.—El Departamento de Recursos Humanos podrá declarar “desierto” el concurso por razones de conveniencia o interés institucional comprobada deberá justificar su declaración y contar con la previa autorización de la Decanatura. En tal caso, se procederá a publicar nuevamente el concurso, con las recomendaciones que para tal efecto se determinen.

Artículo 37.—La declaratoria de inopia corresponderá al Departamento de Recursos Humanos y se dará cuando habiéndose realizado los concursos correspondientes, ninguno de los oferentes reúna los requisitos establecidos. En caso de los docentes, se procederá conforme a lo establecido en el artículo décimo de la Ley 6541, que indica la posibilidad de nombramiento, en caso de inopia, de personal docente que por su idoneidad y experiencia garanticen un buen desempeño en labores educativas.

CAPÍTULO VII

Disposiciones finales

Artículo 38.—Las disposiciones del presente Reglamento no perjudicarán los derechos adquiridos por los funcionarios del CUC. Todas las normas aquí contenidas serán de observancia obligatoria para todos los funcionarios actuales y los que ingresen en el futuro a partir de su vigencia. Los actos que se emitan en contradicción con las disposiciones de estas Normas serán absolutamente nulos.

Artículo 39.—En defecto de las disposiciones propias de este Reglamento, deberá tenerse como supletorias las contenidas en el Reglamento Autónomo de Trabajo, el Manual Institucional de Clases y Cargos del CUC, el Estatuto del Servicio Civil y demás leyes, decretos y reglamentos vigentes en materia de empleo público y laboral.

Artículo 40.—Se deroga de manera expresa cualquier normativa, disposición o lineamiento que se oponga al presente Reglamento de Concursos y Selección de Personal del Colegio Universitario de Cartago.

Artículo 41.—Rige a partir de su aprobación por parte del Consejo Directivo del Colegio Universitario de Cartago, de la aprobación del Consejo Superior de Educación y de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Aprobado por el Consejo Directivo. Sesión 3208-2014 de fecha 2 de diciembre de 2014. Acuerdo CD-01-3208-2014.

Lic. Ligia Amador Brenes, Proveedora.—1 vez.—(IN2015003435).

(IN2015002820).