



CONCURSO EXTERNO 01-2026: PLAZAS N°88, 99 y 315

El Departamento de Gestión del Talento Humano comunica que se encuentran en concurso las siguientes plazas:

DATOS GENERALES

Dependencia	Departamentos Regionales
Cargo	Personas Gestoras 2
Números de plazas	N°88 Persona Gestora 2 del Departamento Regional Huetar Norte. N°99 Persona Gestora 2 del Departamento Regional Chorotega. N°315 Persona Gestora 2 del Departamento Regional Central Oriente.
Tipo de nombramiento	Propiedad
Salario compuesto (más pluses)	€986.450
Salario global	€2.393.108
Escala Salarial Compuesta según Decreto N°42121-MTSS-H-MIDEPLAN. Adicional al salario base se pagan los "Pluses" según la Ley 9635. Escala salarial Global según la Ley N°10159 Marco empleo Público.	

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO

Propósito	Administrar labores técnico-administrativas, realizadas desde un centro de responsabilidad que participa en la gestión y normalización de programas sustantivos, de apoyo o de asesoría, cuyos productos generan impacto a nivel institucional, sectorial o subsectorial.
Requisitos	• Licenciatura o posgrado en una carrera atinente con la especialidad del puesto. • Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo, especialidad o formación profesional. • Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales dieciocho meses debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).
Más información en el <u>Manual Institucional de Cargos 2026 (Versión 7, pp.412-416)</u>	



COMPETENCIAS REQUERIDAS	
Liderazgo	Capacidad de influir, motivar y orientar a las personas y/o equipos de trabajo, promoviendo su entusiasmo y desarrollo de habilidades, creando un entorno positivo y orientado al logro de los objetivos organizacionales.
Visión Estratégica	Capacidad de identificar, analizar y anticiparse a las necesidades y oportunidades que se presenten en su entorno, incorporando en su planificación variables políticas, sociales y económicas, que son pertinentes y relevantes para la proyección de nuevos escenarios, mejora y consecución de los objetivos estratégicos e impacto en la gestión pública.
Toma de decisiones	Capacidad de analizar, comprender y priorizar la información correspondiente a una determinada situación o problema de manera oportuna, para lograr anticiparse y dimensionar los riesgos asociados y sus consecuencias, facilitando el curso de acción y evaluación más pertinente a la situación
Gestionar equipos altamente efectivos	Capacidad de gestionar equipos, asegurando el logro de los objetivos y metas comprometidos, maximizando la contribución del sistema como un todo y de todos
Integridad en el desempeño de la función pública (Transversal)	Capacidad de demostrar probidad, rectitud y regirse por valores éticos en su actuar, respetando las normativas institucionales, diversidad y derechos fundamentales, brindando un trato digno e igualitario a las demás personas. Utiliza los recursos públicos de forma responsable y transparente.
Sensibilidad y Conocimiento de Género (Transversal)	Se refiere a los resultados que reflejan una comprensión de los roles y desigualdades de género y hacen un esfuerzo por fomentar la igualdad de participación y distribución equitativa y justa de los beneficios. Es un factor de inclusión y empatía que se construye a través de todos los medios posibles de comunicación y colaboración, y se complementa con la base de competencias definida.
Diccionario de competencias (2025)	



ETAPAS DEL PROCESO CONCURSAL

Etapa I	Activación: Se solicitan insumos a las Jefaturas inmediatas de las plazas vacantes para iniciar el concurso.
Etapa II	Preselección: Se reciben ofertas de servicios y se analiza quiénes cumplen o no con los requisitos necesarios para ocupar la(s) plaza(s) vacante(s).
Etapa III	Evaluación: Se evalúa la Idoneidad y Alineamiento, Conocimiento Técnico, Competencias, entre otros, y se genera nómina con los cinco mejores promedios para solicitar recomendación de las Jefaturas inmediatas.
Etapa IV	Contratación: Se remite la información referente del concurso a la presidenta ejecutiva para la toma de decisión final y se procede a notificar a las partes implicadas.

Más información en el: [Manual de Procedimiento de Captación y Selección del Talento Humano \(2024\)](#)

Desglose de evaluación de concursos por oposición

Rubro	Valor
Cumplimiento de admisibilidad	0%
Meritazgo	30%
Prueba de conocimiento técnico	30%
Pruebas psicométricas	20%
Entrevista por competencias	20%
Total	100%

Más información en el: [Manual de Procedimiento de Captación y Selección del Talento Humano \(2024\)](#)

DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN EN LA ETAPA III

Prueba de Conocimiento Técnico	Evaluación del cumplimiento de los estándares de conocimiento básico crucialmente relevantes, según el marco institucional y ajustado al perfil del puesto vacante. Aplica para todos los puestos en proceso de selección. En virtud de lo anterior, si el porcentaje obtenido es inferior a 21% de 30% la persona queda excluida del proceso concursal.
Pruebas Psicométricas y/o Psicológicas	Identificación y evaluación del cumplimiento de los estándares de



	competencia establecidos en el perfil del puesto vacante, según las pruebas psicométricas y otros instrumentos utilizados. En virtud de lo anterior, si el porcentaje obtenido es inferior a 14% de 20% la persona queda excluida del proceso concursal.
Entrevista por Competencias	Identificación y evaluación del cumplimiento de los estándares de competencia establecidos en el perfil del puesto vacante, según la entrevista utilizada. En virtud de lo anterior, si el porcentaje obtenido es inferior a 14% de 20% la persona queda excluida del proceso concursal. Cabe señalar que, en la práctica de las escalas, y medición de fenómenos complejos como las competencias, no existe el 0 absoluto; por lo que ciertamente, no hay nadie incompetente en el amplio sentido del concepto.
Meritazgo	Para el rubro de meritazgo se deberá seleccionar dentro de las alternativas de manera tal que sumen 30%. Su escogencia se deberá adaptar de acuerdo con las particularidades de cada concurso en aras de salvaguardar los intereses institucionales.
Experiencia Adicional	Corresponde a experiencia adicional a la estipulada como requisito en el Manual Institucional de Cargos. Se evalúa de acuerdo con la rúbrica establecida en estas Bases de Selección.
Prueba de Idoneidad y alineamiento	Prueba que identifica factores críticos asociados a la mejor adaptación y funcionamiento de la persona a la institucionalidad del INAMU, como evaluación previa para determinar su idoneidad para ocupar y desempeñar con éxito un cargo abierto. Además, asegurar que los valores y conocimientos de la persona postulante son congruentes con el marco constitutivo institucional. Se aprueba con una nota mínima de 7%

Más información en el: Manual de Procedimiento de Captación y Selección del Talento Humano (2024)



**MERITAZGO: RÚBRICA PARA ASIGNAR PORCENTAJE EN EXPERIENCIA
ADICIONAL A LA ESTABLECIDA COMO REQUISITO EN EL MANUAL
INSTITUCIONAL DE CARGOS**

Experiencia adicional documentada en labores de supervisión de personal	Se asignará 10% si posee un excedente de 6 meses a 12 meses.
	Se asignará 20% si posee un excedente de 12 meses un día en adelante.

Más información en el: Manual de Procedimiento de Captación y Selección del Talento Humano (2024)

MERITAZGO: PRUEBA DE IDONEIDAD

Valor 10% si obtiene todos los puntos en la prueba.

Más información en el: Manual de Procedimiento de Captación y Selección del Talento Humano (2024)

CONTENIDO TEMÁTICO A EVALUAR

Mapa de procesos del INAMU en relación con la nueva estructura organizativa.

Planificación estratégica y gestión de resultados para el desarrollo.

Políticas públicas de igualdad y no violencia: PIEG; PLANОВI; Marco conceptual (Evangelina García).

Convenciones sobre derechos de las mujeres. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres CEDAW. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem Do Para.

Plan Estratégico Institucional.

Información proporcionada por la Jefatura inmediata



Nelson Sánchez Valverde
Persona Gestora 2
Departamento de Gestión del Talento Humano



Ana Lorena Flores Salazar
Directora
Dirección Estratégica