



CONCURSO EXTERNO 05-2026 PLAZA N°19

El Departamento de Gestión del Talento Humano comunica que se encuentra en concurso la siguiente plaza:

DATOS GENERALES

Dependencia	Dirección Administrativa
Cargo	Persona Profesional Experta 2
Número de plaza	N°19
Tipo de nombramiento	Propiedad
Salario compuesto (más pluses)	₡777.450
Salario global	₡1.598.450
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

Naturaleza del trabajo	Ejecutar labores profesionales que requieren de amplios conocimientos y criterio de Experta en el campo de acción respectivo, que permitan la realización de actividades especializadas, técnicas y científicas para la toma de decisiones trascendentales; o la coordinación de proyectos o programas permanentes, de impacto y necesidad institucional, central o regional.
Requisitos	• Licenciatura en una carrera atinente con la especialidad del puesto. • Cinco años de experiencia en labores profesionales relacionadas con la clase de puesto, cargo o formación profesional. • Incorporado(a) al colegio profesional respectivo.
Más información en el Manual Institucional de Cargos 2026 (Versión 7, pp.185-190)	

COMPETENCIAS REQUERIDAS

Trabajo en equipo	Capacidad de trabajar de forma colaborativa, manteniendo controladas las emociones propias, tolerando la presión, favoreciendo el diálogo armónico y el respeto en sus posiciones respecto a opiniones diversas, sin afectar la dinámica de trabajo de modo innecesario.
Acción estratégica e innovadora	Capacidad de comprender las tendencias y cambios del entorno que afectan su lugar de trabajo, para establecer de manera comprometida y activa cursos de acción, así como generar, descubrir y transformar ideas alternativas y soluciones innovadoras, útiles y realizables, e influir en el



	actuar de las personas, para mejorar la eficiencia en los procesos.
Comunicación asertiva	Capacidad para interrelacionarse con respeto, claridad y precisión con sus interlocutores(as), tanto de forma verbal como no verbal, evitando confusiones en el mensaje que desea transmitir; así como para asegurar sistemas que promuevan y faciliten una comunicación fluida en la organización.
Calidad y productividad	Capacidad de ejecutar las actividades asignadas con energía y diligencia de forma eficiente, para cumplir el logro de las metas propuestas y la satisfacción de las necesidades reales de los entes y personas usuarias, seleccionando procedimientos claros y apropiados para la atención de la situación a la que debe responder, optimizando el uso de los recursos, agregando valor a los servicios institucionales y permitiendo que éstos sean oportunos, seguros y confiables.
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.
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.

Diccionario de competencias (2025)

ETAPAS DEL PROCESO CONCURSAL	
Etapas I	Activación: Se solicitan insumos a las Jefaturas inmediatas de las plazas vacantes para iniciar el concurso.
Etapas 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).
Etapas 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 relacionadas con el cargo	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

1. Ley Marco Empleo Público y su Reglamento.
2. Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento.
3. Ley de Administración Financiero de la República y Presupuestos Públicos.
4. Normas Técnicas sobre Presupuesto Público emitidas por la CGR N-1-2012-DC-DFOE con sus reformas.
5. Lineamientos técnicos y metodológicos para la planificación, programación presupuestaria, seguimiento y la evaluación estratégica del Sector Público para 2026.

Información proporcionada por la Jefatura inmediata



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



Ninotchka Benavides Badilla
Directora
Dirección Administrativa