



CAJA MUTUAL DE LOS EMPLEADOS DEL  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

# LINEAMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA CAJA MUTUAL DE LOS EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

Elaborado por:



  
Licda. Ivania Mariabel Álvarez de Nieves  
Jefe Desarrollo Humano

Autorizado por:

Consejo Directivo: Acta N° 69 punto 5.b.6 del 30/04/2021

## LINEAMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA CAJA MUTUAL DE LOS EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

### I. OBJETIVO

Realizar un proceso de reclutamiento y selección de personal idóneo para mejorar el quehacer de La Caja, a fin de brindar mejores servicios y atención a la población objeto.

### II. LINEAMIENTOS

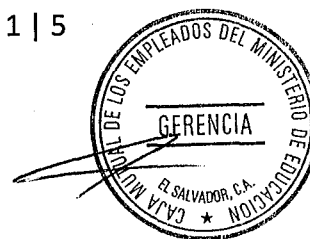
1. Será función de Desarrollo Humano, en coordinación con la Gerencia y las Subgerencias en su campo de acción, los responsables de la ejecución de las actividades de Reclutamiento y Selección de Personal, excepto en aquellos casos señalados por la Ley de La Caja, en su artículo 15 literal h).
2. Toda información referente al procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal, será confidencial.
3. En el caso de nuevos puestos de trabajo las Subgerencias notificarán por escrito a la Gerencia, la necesidad de crear nuevas plazas, anexando el perfil del puesto de trabajo, conforme a la información requerida en los descriptores de puestos del Manual de Organización de La Caja, de ser autorizado por Gerencia, pasará el caso a Desarrollo Humano, para que se realicen las actividades de solicitud de aprobación de plazas ante el Consejo Directivo, las que podrán ser presentadas siempre que Presupuesto indique que existe disponibilidad a nivel financiero.
4. Se procederá conforme a lo dispuesto en el Art. 20 del Reglamento Interno de Trabajo de La Caja, "Las Plazas vacantes que se den en La Caja, serán cubiertas preferentemente por promoción interna del personal, siempre que existan candidatos que cumplan los requisitos del puesto. Se procederá a la selección de fuente externa cuando se compruebe que no hay candidatos idóneos para desempeñar dichas posiciones, o que la labor a desempeñar sea especializada o requiera de grado universitario específico".
5. Para la selección de personal en las plazas vacantes, se dará preferencia a la promoción de personal interno de La Caja, a excepción de aquellos casos que a juicio de las Subgerencias no exista personal interno idóneo para ocupar dichas plazas, sobre lo cual debe dejar un informe razonado de los motivos y deben informar la evaluación que han hecho del personal interno con el apoyo de Desarrollo Humano, sobre lo cual la Subgerencia solicita la autorización a la Gerencia para realizar una

Lineamientos de Reclutamiento y Selección de Personal de la Caja Mutual de los Empleados del Ministerio de Educación.

Elaborado por: Desarrollo Humano

Autorizado por Consejo Directivo: Acta N° 69 punto 5.b.6 del 30/04/2021

Vigencia: A partir del 01 de mayo de 2021.



- contratación externa, siendo trasladado posteriormente el caso a Desarrollo Humano para que proceda de conformidad.
6. En el caso de personal que depende directamente de la Presidencia y Gerencia, será Desarrollo Humano, quien cumplirá lo requerido en el numeral anterior.
  7. En la selección de personal interno, debe realizarse con una evaluación de la Subgerencia y de Desarrollo Humano, sobre una revisión de las hojas de vida, que cumplen el perfil o por medio de un concurso interno, debiendo en cualquiera de los casos, presentar una terna a la Gerencia, quien sobre la base del Art. 13 del Reglamento Interno de Trabajo y el Art. 20 literal "e" de la Ley de La Caja, definirá la persona a contratar, mediante Acuerdo de Nombramiento.
  8. Cuando a juicio de la Gerencia o del Subgerente respectivo, sea necesario realizar Concursos Internos o Externos, se deberá comunicar a Desarrollo Humano, para que lo coordine, y la documentación de las personas aspirantes, se recibirá únicamente en Desarrollo Humano o sitios autorizados, para su proceso; dentro del período previamente establecido para ello.
  9. La persona que aspira a una plaza en La Caja, deberá presentar física o vía electrónica, en los sitios habilitados para tal fin, la hoja de vida, detallando la posición ofertada.
  10. Todo nuevo empleado de La Caja se considerará a prueba por el término de treinta días, contados a partir de su ingreso; si transcurrido ese período, el servicio prestado no fuere satisfactorio para La Caja, el nombramiento o contrato correspondiente no se efectuará; pero, si transcurrido el período de prueba el servicio prestado fuere satisfactorio para la institución, la contratación se entenderá por tiempo indefinido, salvo que se trate de circunstancias objetivas que motivaron el contrato y las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales.

### III. PROCESOS INTERNOS PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES DE LA CAJA:

El Subgerente que presente una plaza vacante a ocupar, deberá inicialmente en coordinación con Desarrollo Humano, definir si se realiza un Concurso Interno o una evaluación directa en que se establezca si existe personal idóneo para cubrir dicho puesto de trabajo.

Lineamientos de Reclutamiento y Selección de Personal de la Caja Mutual de los Empleados del Ministerio de Educación.

Elaborado por: Desarrollo Humano

Autorizado por Consejo Directivo: Acta N° 69 punto 5.b.6 del 30/04/2021

Vigencia: A partir del 01 de mayo de 2021.





#### A. EVALUACIÓN DIRECTA PARA LA PROPUESTA DE UNA TERNA DE EMPLEADOS ELEGIBLES:

Los empleados elegibles serán los que cumplan los siguientes elementos:

- a) Los empleados que cumplan en su totalidad los requisitos definidos en el perfil del puesto de trabajo.
- b) Los empleados cuyas dos últimas evaluaciones de desempeño semestral, reporten notas superiores o iguales al 80%, sobre un total evaluado del 100%.
- c) Deberá darse preferencia a aquellos empleados que sea menor el record de permisos particulares de uno o más días, en los últimos 12 meses, a la fecha de la evaluación.
- d) No podrán ser considerados para ascensos o promociones, aquellos empleados que tengan llamados de atención, amonestaciones o suspensiones sin goce de sueldo, en los últimos 12 meses.

Si el Subgerente lo recomienda podrá aplicar a una promoción interna aquellos empleados que no cumplen la totalidad del perfil del puesto de trabajo, en estos casos la plaza será dada en categoría (según el monto del sueldo establecido en la Ley de Salarios o en el contrato, para dicha plaza vacante); tanto la Jefatura Inmediata Superior de la plaza vacante como la persona aspirante, firmarán un acuerdo, especificando el tiempo del cumplimiento del perfil del puesto, y solo cuando éste se acate se podrá reconocer en primera categoría. Bajo ninguna circunstancia el salario a devengar será inferior al que tiene el aspirante, en todo caso se igualará.

#### B. CONCURSO INTERNO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES DE LA CAJA:

Cuando el Subgerente solicita que se realice un Concurso Interno para determinar la terna a presentar a la Gerencia para la elección correspondiente, se deberá proceder conforme a lo siguiente:

- a) El Subgerente obtiene la aprobación de Gerencia para desarrollar el Concurso Interno, y se lo comunican a Desarrollo Humano.
- b) Desarrollo Humano comunicará por correo electrónico a los empleados las plazas vacantes en concurso con el anexo del perfil del puesto de trabajo, para que presenten sus currículos actualizados con sus atestados y solicitud de participación.

Lineamientos de Reclutamiento y Selección de Personal de la Caja Mutual de los Empleados del Ministerio de Educación.

Elaborado por: Desarrollo Humano

Autorizado por Consejo Directivo: Acta N° 69 punto 5.b.6 del 30/04/2021

Vigencia: A partir del 01 de mayo de 2021.



- c) De las postulaciones recibidas, se descartaran las de aquellos empleados que no completen lo requerido en el literal anterior y/o que en su evaluación de desempeño de los dos últimos semestres reporten notas inferiores al 80% y/o aquellos que tengan llamados de atención, amonestaciones o suspensiones sin goce de sueldo, en los últimos 12 meses, a la fecha de la evaluación.
- d) Se realizará una evaluación técnica, sobre una prueba de conocimiento escrita remitida por la subgerencia para la plaza en concurso, los temas deben ser acordes a los conocimientos mínimos que debe tener la persona que ocupe la plaza, lo que tendrá una ponderación del 50%, sobre el 100% a evaluar.
- e) De las personas que obtengan las mejores notas, pasarán a una entrevista con el Subgerente y un representante de Desarrollo Humano, esto tendrá una ponderación del 50%, sobre el 100% a evaluar.
- f) Sobre estas evaluaciones el Subgerente y Desarrollo Humano, propondrá una terna de los candidatos que en la sumatoria de las dos evaluaciones obtengan las mejores notas, y en caso de existir empates se dará preferencia a aquellos empleados que tengan mejores notas en las evaluaciones de desempeño de los últimos dos semestres, y si aún se mantiene el empate se elegirán los que tengan el menor record de permisos particulares de uno o más días, en los últimos 12 meses, a la fecha de la evaluación, y se podrá aplicar como último elemento de desempate las mejores capacitaciones técnicas recibidas, en los últimos 12 meses.

#### IV. PROCESO EXTERNO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES EN LA CAJA.

Cuando a juicio del Subgerente y el Jefe de Desarrollo Humano no se tiene personal que cubra los perfiles y las competencias requeridas para una Plaza Vacante, procederá a la fuente externa, siendo necesario cumplir con los siguientes lineamientos:

- a) Inicialmente se buscara en el Banco de Datos de Desarrollo Humano las hojas de vida que cumplan los requisitos, para someterlos a los procesos de selección correspondientes.

Lineamientos de Reclutamiento y Selección de Personal de la Caja Mutual de los Empleados del Ministerio de Educación.

Elaborado por: Desarrollo Humano

Autorizado por Consejo Directivo: Acta N° 69 punto 5.b.6 del 30/04/2021

Vigencia: A partir del 01 de mayo de 2021.



- b) De no contar con candidatos idóneos, se publicará en los sitios virtuales de La Caja, la necesidad de contratar personal, así como cualquier otro medio que se considere necesario.
- c) Se llamarán a la evaluación psicológica, únicamente a las personas aspirantes que cumplan el 100 % del perfil exigido para la plaza.
- d) La prueba psicológica será administrada por Desarrollo Humano, y solamente aquellas personas que pasen con una nota igual o superior al 85% del 100%, pasarán a la evaluación Técnica.
- e) Se realizará una evaluación técnica, sobre una prueba de conocimiento escrita remitida por la subgerencia a Desarrollo Humano, los temas deben ser acordes a los conocimientos mínimos que debe tener la persona que ocupe la plaza, y solamente aquellas personas que pasen con una nota igual o superior al 80% del 100%, pasarán a entrevista.
- f) De existir una cantidad elevada de personas elegibles, se tomarán las 25 personas que reporten en la sumatoria de las evaluaciones psicológicas y técnicas, las mejores notas, para el proceso de entrevistas.
- g) La entrevista con el Subgerente y Desarrollo Humano, deberá ser evaluada y solamente aquellas personas que pasen con una nota igual o superior al 80% del 100%, pasarán a ser elegibles para la terna correspondiente.
- h) Con las personas que hayan completado los requisitos del literal anterior, se pasará por parte de Desarrollo Humano a una verificación de las experiencias y referencias.
- i) Sobre el literal anterior, Desarrollo Humano, entregará una terna de "Elegibles", a la Subgerencia correspondiente, quien avalará dicho proceso y se presentará en conjunto la terna a la Gerencia.
- j) La Gerencia analizará junto con el Subgerente la terna de "Elegibles", para escoger a la persona que consideren indicada.
- k) La comunicación de la persona seleccionada para ocupar la vacante, deberá ser comunicada por la Gerencia a Desarrollo Humano, sobre la persona seleccionada.

En el caso de que ninguno de los candidatos alcance los puntajes de evaluación, se procederá a realizar un nuevo concurso externo, debiendo ampliar la publicidad de la plaza, en la que no serán elegibles las personas que han participado en el primer concurso.

Lineamientos de Reclutamiento y Selección de Personal de la Caja Mutual de los Empleados del Ministerio de Educación.

Elaborado por: Desarrollo Humano

Autorizado por Consejo Directivo: Acta N° 69 punto 5.b.6 del 30/04/2021

Vigencia: A partir del 01 de mayo de 2021.