

Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior
Recepción de atestados RA-01-2025
Cargo: Asesor Legal

El Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) informa la recepción de atestados para el cargo de Asesor Legal, bajo nombramiento de confianza a plazo definido.

1. Descripción del cargo:

1.1 Naturaleza del cargo: es responsable de planificar, coordinar y ejecutar labores profesionales de alta complejidad en la unidad de asesoría legal. Asimismo, brinda asesoría jurídica al Consejo Nacional de Acreditación y a todas las unidades organizativas internas, en los asuntos propios del SINAES, asegurando la resolución de actos administrativos y judiciales para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.2 Funciones específicas del cargo:

- **Dirección y coordinación de la unidad jurídica:**
 - Supervisar el cumplimiento de las funciones de la unidad.
 - Asignar tareas y evaluar el desempeño del equipo jurídico.
- **Asesoría al consejo directivo y altos mandos:**
 - Emitir criterios jurídicos vinculantes para la toma de decisiones del Consejo Directivo.
 - Participar en sesiones del Consejo y elaborar informes jurídicos para respaldar decisiones estratégicas.
- **Gestión de litigios y defensa institucional:**
 - Representación legal de la institución en procesos judiciales relevantes.
 - Supervisar la preparación de respuestas a demandas y recursos legales.
- **Cumplimiento normativo:**
 - Velar por la correcta aplicación de políticas legales dentro de la institución.
 - Coordinar con órganos externos en auditorías y fiscalizaciones.
- **Capacitación y desarrollo jurídico:**
 - Diseñar programas de formación en materia legal para funcionarios de la institución.
 - Fomentar la actualización continua del equipo jurídico en normativas y jurisprudencia.

2. Condiciones del cargo:

- Nombramiento de confianza: a plazo definido por un periodo de cuatro años, sujeto a la aprobación satisfactoria del periodo de prueba.
- Jornada laboral: tiempo completo, de lunes a viernes, de 7:30 a.m. a 4:00 p.m.
- Condiciones salariales: este cargo se encuentra bajo el régimen de salario único, categoría Dirección, el monto del salario bruto mensual corresponde a dos millones quinientos siete mil quinientos colones exactos (¢2.507.500).
- Vacaciones: conforme al Reglamento Autónomo de Trabajo de SINAES y la Ley Marco de Empleo Público.
- Régimen de pensiones: Magisterio Nacional (JUPEMA).

3. Requisitos indispensables:

Las personas interesadas en participar deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- **Formación académica:** Licenciatura en Derecho y Especialidad o Maestría en el área relacionada con las funciones principales del puesto.
- **Experiencia laboral:**
 - Requiere mínimo de cinco años de experiencia en labores relativas al cargo.
 - Requiere mínimo de tres años de experiencia en labores de supervisión.
- **Preferiblemente conocimiento y experiencia en:**
 - Normativa y jurisprudencia educación superior y nacional.
 - Actualización en Derecho Administrativo y Procesal Administrativo.
 - Actualización en Derecho Civil, Procesal Civil y Notarial.
 - Actualización en Derecho de Contratación Pública y Procesal.
 - Actualización en Derecho Laboral Público, Colectivo y Procesal Laboral.
 - Actualización en normativa de control del sector público.
- **Requisito legal:**
 - Incorporado al Colegio Profesional de acuerdo con la legislación respectiva.
 - Póliza de Fidelidad (Caución). Reglamento sobre la rendición de cauciones.
 - Declaración Jurada de Bienes. Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública.

- Informe de Fin de Gestión. Ley General de Control Interno.

4. Competencias del cargo:

Se valorará capacitación demostrable en:

- Calidad
- Trabajo colaborativo
- Responsabilidad
- Negociación
- Orientación a resultados
- Organización del trabajo

5. Pasos para aplicar:

- Primero: ingresar a la página web de SINAES en el apartado de Talento Humanos (<https://www.sinaes.ac.cr/transparencia/recursos-humanos/>) y leer detenidamente el contenido del cartel RA-01-2025.
- Segundo: descargar y firmar el documento denominado “formulario de declaratoria de interés”, completar la información solicitada de manera precisa y veraz. Este paso constituye un resumen ejecutivo de la experiencia laboral requerida para ocupar el cargo, así como una declaración bajo juramento y consentimiento informado, donde se confirma que no está sujeto a prohibiciones legales. Además, se certifica que se han leído y comprendido los términos establecidos en el cartel, se está informado sobre los requisitos del cargo y los criterios de admisibilidad para participar.
- Tercero: enviar copia de todos sus atestados en formato pdf de conformidad con la siguiente lista. Debe enviar los atestados al correo electrónico de th@sinaes.ac.cr esto le permite acreditar con evidencias el cumplimiento de los requisitos solicitados.

6. Lista de atestados:

- Identificar el correo: Indique en el asunto el número del proceso en el que va a participar y su nombre completo. Ejemplo: RA-01-2025 Diana Alfaro León.
- Formulario de declaratoria de interés declarando el cumplimiento de los requisitos.
- Identificar cada archivo con su respectivo nombre y en formato PDF: título de Licenciatura, título de Maestría, certificación de experiencia laboral de empresa A...B...C, certificado de conocimiento (nombre del curso).

- Hoja de vida laboral (CV) de máximo dos páginas.
- Copia de la cédula de identidad por ambos lados.
- Copias de títulos universitarios atinentes al perfil del puesto.
- Certificación o constancia de experiencia laboral atinente a los requisitos del puesto, de conformidad con el siguiente detalle:
 - Toda experiencia laboral debe documentarse mediante una constancia emitida por la instancia correspondiente de cada organización donde haya laborado o labore en la actualidad. El documento nombre de la empresa o institución, la fecha de ingreso, la fecha de finalización, el nombre de los puestos desempeñados y de forma separada el detalle específico de las funciones y actividades, proyectos o procesos a su cargo y responsabilidades de cada puesto, cuando aplique, indicar si tuvo o no personal a cargo, en ese sentido cantidad de personas, la clase y cargos que supervisó.
- Conocimientos complementarios a la formación académica: en caso de que cuente con los conocimientos solicitados, deberá adjuntar copia de los certificados o títulos obtenidos de los cursos, capacitaciones, talleres, seminarios y capacitaciones.
- Certificación de Antecedentes Penales (hoja de delincuencia) emitida por el Registro Judicial (debe tener máximo tres meses de haber sido extendida).
- Certificación del colegio profesional indicando que se encuentra activo y al día con las obligaciones.

7. Notas importantes sobre los requisitos de admisibilidad

- Publicación: la convocatoria se divulgará en la página web del SINAES y otros medios pertinentes.
- Talento Humano solo recibirá los atestados mediante correo electrónico durante el plazo establecido. ***Periodo de recepción de documentos: del 15 de mayo de 2025 al 25 de mayo de 2025.***
- Las personas oferentes que no cumplan con los requisitos de admisibilidad no podrán ser tomados en cuenta en el proceso concursal.

- Toda la comunicación se realizará mediante correo electrónico institucional de SINAES. No se recibirán documentos físicos, ni documentos entregados por otros medios diferentes al establecido para este proceso, durante la etapa de recepción de atestados.
- Los atestados originales deben presentarlos posteriormente para confrontarlos con las copias enviadas por correo en la fecha que le sea requerido.
- La dirección de correo electrónico que se indique en la hoja de vida deberá ser la misma que se utilice para enviar los atestados por correo, y será considerado como el único medio válido, aceptado y conocido por SINAES para validar atestados, para comunicarse con las personas oferentes, notificar o solicitar aclaraciones.
- Las personas interesadas deberán revisar diariamente la cuenta de correo electrónico, en caso de que Talento Humano solicite aclaraciones sobre la información o documentos, concederá un plazo para contestar.
- Finalizada la revisión de requisitos de admisibilidad y en caso de no contar con suficientes oferentes que cumplan todos los requisitos de admisibilidad, la administración podrá ampliar el período de publicación, las veces que lo considere necesario para atraer nuevos oferentes y favorecer la continuidad del proceso en las siguientes fases del proceso.

8. Proceso de reclutamiento y selección:

El presente proceso se compone de tres (3) fases de selección, cada una de ellas contempla una serie de requisitos por cumplir por parte del oferente.

A continuación, se detalla la información de cada fase:

FASE I: Preselección:

Posterior a la recepción de los atestados, se estará realizando la fase de admisibilidad, mediante la verificación del cumplimiento de los requisitos y Talento Humano procederá a evaluar los requerimientos indicados para el cargo. Para ello, se utilizarán los predictores de valoración (anexo 1).

En esta etapa Talento Humano podrá solicitar aclaraciones o ampliación de información u otra documentación complementaria a los oferentes, quienes deberán presentarla en el plazo que se le otorgue.

Los oferentes que alcancen las cinco (5) calificaciones más altas, serán valorados para la siguiente etapa del proceso.

La institución se reserva el derecho, según las circunstancias, de ampliar la cantidad de preseleccionados/as.

FASE II: Fase de evaluación:

El propósito de esta fase es verificar el cumplimiento de los requisitos básicos y específicos que poseen las personas participantes.

Únicamente los oferentes que alcancen las cinco (5) calificaciones más altas de la fase I serán convocados para la evaluación o aquellos oferentes seleccionados según el punto anterior. Previamente le será comunicado a cada persona preseleccionada la fecha, lugar, hora y detalles de la convocatoria para realizar la prueba de conocimientos.

FASE III: Entrevista por competencias:

A cada oferente se realizará una verificación de referencias laborales, así como una entrevista preliminar, a efectos de ampliar información personal y profesional. Esta entrevista no tiene puntaje, pero se aclara que en el caso de que el oferente no se ajuste al perfil requerido y a la idoneidad quedará a criterio razonado la posibilidad de no continuar en el proceso.

Las personas que resulten aptas continuarán con la entrevista por competencias cuyo propósito consiste en evaluar las competencias laborales presentes en el oferente que se requieran para el buen desempeño del cargo.

Esta entrevista estará a cargo de la comisión de nombramiento del SINAES y se evaluará de la siguiente forma:

- Se valorarán las competencias para el cargo: experiencia laboral y competencias específicas del cargo.
- Con base en las respuestas brindadas en cada una de las competencias por parte del oferente, otorgarán razonada y colegiadamente a cada participante una calificación sobre la demostración de sus competencias, la cual será asignada de acuerdo con los criterios establecidos.

Resultarán elegibles para la nómina final las personas oferentes que alcancen la calificación total más alta de todo el proceso.

Tanto a las personas que resulten elegibles, como a aquellas que no, se les estará informando mediante correo electrónico el resultado del proceso.

Si alguna de las personas oferentes se ausentara a cualquiera de las fases de este proceso quedará automáticamente excluido del proceso.

En caso de existir inopia por no poderse conformar la nómina, porque no alcancen la condición de elegibles, se debe comunicar a la instancia correspondiente para que se autorice el inicio de un nuevo proceso.

9. Nombramiento:

La comisión de nombramiento remitirá la información detallada y la nómina conformada a la instancia correspondiente para su aprobación.

A partir de su aprobación, el Consejo Nacional de Acreditación de la Educación Superior realiza el nombramiento correspondiente y Talento Humano informará dicho nombramiento.

Si la persona nombrada desiste de su nombramiento, el Consejo Nacional de Acreditación podrá nombrar a otra persona de la terna o nómina.

Las comunicaciones a los participantes que se deriven de este proceso serán realizadas por el área de Talento Humano utilizando como medio el correo electrónico.

Si alguna de las personas participantes se ausentara a cualquiera de las fases del concurso quedará automáticamente excluido.

Cualquier información adicional sírvase enviar las consultas al correo electrónico th@sinaes.ac.cr

El Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior agradece su interés en participar.

Anexo 1

Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) Rúbrica de Valoración de Reclutamiento y Selección Asesor Legal	
---	--

FASE I: Preselección

Factores a Evaluar	Porcentaje de valoración
REQUISITO ACADÉMICO	
Licenciatura en Derecho y Especialidad o Maestría en el área relacionada con las funciones principales del puesto.	
Licenciatura en Derecho	Requisito obligatorio de admisibilidad
Especialidad o Maestría en el área relacionada con las funciones principales del puesto	
Nota: Si la carrera es acreditada por SINAES se reconoceran 5 puntos en el total	

EXPERIENCIA LABORAL DEMOSTRADA	
Requiere mínimo de cinco años de experiencia en labores relativas al cargo	
Observación: la cantidad de años de experiencia en labores relativas al cargo se contabiliza de acuerdo con lo indicado en la certificación laboral. (VALOR 30%)	
De 60 meses a 120 meses de experiencia en las labores relativas al cargo	25%
Más de 120 meses de experiencia en las labores relativas al cargo	30%

EXPERIENCIA EN SUPERVISIÓN DE PERSONAL	
Requiere mínimo de tres años de experiencia en labores de supervisión (VALOR 5%)	
Más de 36 meses de experiencia en supervisión de personal	5%

ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS CARDINALES TÉCNICAS 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, certificaciones de formaciones específicas, relacionadas con las competencias del cargo. (VALOR 5%)	
Menos de 200 horas de capacitación	0%
Mayor a 201 horas de capacitación	5%

FASE II: Prueba técnica

Factores a Evaluar	Porcentaje de valoración
PRUEBA TÉCNICA. (VALOR 30%)	
Se valorará a los participantes sobre la aplicación de sus conocimientos y experiencia en los requisitos indispensables.	
Puntuación menor a 69	0%
Puntuación entre 70 y 79	15%
Puntuación entre 80 y 89	20%
Puntuación entre 90 y 95	25%
Puntuación mayor a 96	30%

FASE III: Entrevista por competencias

Factores a Evaluar	Porcentaje de valoración
ENTREVISTA POR COMPETENCIAS	
Corresponde a una entrevista para validar la experiencia laboral así como detectar si la persona posee el grado de las competencias requeridas según el perfil del cargo. (VALOR 30%)	
El nivel de desarrollo mostrado es el mínimo	15%
El nivel de desarrollo mostrado se encuentra por debajo del promedio	20%
Evidencia un alto de desarrollo asociado a la competencia	25%
Evidencia un nivel máximo de desarrollo en la competencia	30%