

Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior
Recepción de Atestados RA-02-2025
Cargo: Director Ejecutivo

El Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) informa la recepción de atestados para el cargo de Director Ejecutivo, bajo nombramiento de confianza a plazo definido por cinco años.

1. Descripción del cargo:

1.1 Naturaleza del cargo:

Liderar estratégicamente para colaborar con el CNA y el personal hacia el buen funcionamiento administrativo y la transformación del SINAES. Su rol, además de la gestión ejecutiva, también comprende el liderazgo para colaborar en el posicionamiento del SINAES como un integrador de ecosistemas, catalizador de la calidad y líder de opinión proactivo en el sector de la educación superior costarricense. Es responsable de inspirar y asegurar que el personal del SINAES contribuya con el cumplimiento de la misión de garantizar la calidad de la educación superior y sea un referente reconocido en Iberoamérica, impulsando una operación ágil, eficiente y centrada en el usuario.

1.2 Funciones específicas del cargo:

- Ser el enlace entre el CNA y el resto de los colaboradores, a fin de lograr la transformación organizacional y cultural del SINAES, en el sentido de que se oriente hacia una mayor proactividad, coherencia estratégica transversal y moderna en la gestión de relaciones y comunicación.
- Ejecutar los acuerdos del CNA y ejercer la función ejecutiva del SINAES, velando por la implementación efectiva de las decisiones y la operatividad.
- Implementar procesos de revisión, proponer cambios basados en puntos de vista técnicos e implementar, en conjunto con las áreas funcionales respectivas, las políticas, lineamientos, programas, proyectos, convenios de cooperación, reglamentos y demás disposiciones que resulten procedentes para el buen funcionamiento del SINAES que hayan sido propuestas y aprobadas por el CNA.
- Elaborar, conjuntamente con el encargado de la División de Servicios de Apoyo a la Gestión y las áreas funcionales respectivas, y presentar a conocimiento del CNA, para su aprobación, los proyectos de presupuesto y las modificaciones que procedan.

- Elaborar y presentar los informes, reportes y evaluaciones del SINAES, conforme a las disposiciones normativas aplicables y los ICE estratégicos definidos por el CNA.
- Mantener una coordinación y vinculación apropiadas, y establecer un marco de relaciones que promueva la co-creación de valor con socios clave como instituciones de educación superior, evaluadores, gobierno y organismos internacionales.
- Velar por la eficacia, eficiencia y calidad de las operaciones institucionales, liderando la mejora continua, la sistematización y la transformación digital de procesos, así como la incorporación de herramientas tecnológicas e innovadoras que optimicen la interacción y la prestación de servicios.
- Definir y mantener procedimientos de actualización y revisión de los marcos de agilidad institucional y de gestión por proyectos que servirán como referentes para la gestión de procesos administrativos y servicios prestados a los diferentes grupos de interés de la organización.
- Representar al SINAES en los actos de su competencia.
- Ser el superior jerárquico del personal del SINAES, garantizando la conducción estratégica, el cumplimiento de las normas internas y la adecuada gestión del talento humano. Asimismo, suscribir sus acciones de personal, conceder las licencias y permisos que permita la normativa hasta por periodos de un año, autorizar el disfrute y concesión de otros beneficios laborales y salariales, así como disciplinar al personal y acordar su remoción por justa causa, previo cumplimiento del debido proceso.
- Actuar como el líder de ejecución de los procesos de planificación estratégica y definición de la hoja de ruta, aprobados por el CNA, para la consolidación del liderazgo del SINAES como garante de la calidad de la educación superior y técnica y la adaptación continua a las necesidades del entorno.
- Dirigir y supervisar, en coordinación con el CNA, el proceso y la estrategia de comunicación institucional, asegurando una arquitectura de comunicación estratégica, segmentada y bidireccional, construyendo capital reputacional y posicionando al SINAES como líder intelectual.
- Garantizar la gestión de las políticas y decisiones del CNA que tengan que ver con fomentar la cultura de calidad a través de eventos, investigación y publicaciones, tendientes a posicionar al SINAES proactivamente a nivel internacional.

- Las demás funciones que le asignen las leyes, reglamentos y acuerdos del Consejo Nacional de Acreditación.

La información detallada del perfil del cargo se encuentra en el anexo 1.

2. Condiciones del cargo:

- Nombramiento: a plazo definido por un periodo de 5 años, sujeto a la aprobación satisfactoria del periodo de prueba.
- Condiciones salariales: este cargo se encuentra bajo el régimen de salario único, categoría Dirección, el monto del salario bruto mensual corresponde a tres millones quinientos siete mil quinientos colones exactos (¢3.507.500).
- 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 del concurso deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- **Formación académica:** Maestría o Doctorado en el área relacionada con las funciones principales del puesto. **Formación disciplinar:** Campo disciplinar afín al cargo.
- **Experiencia laboral:**
 - Tener la categoría de catedrático universitario o su equivalente.
Equivalencia: Mínimo cinco años de experiencia en labores relativas al cargo. Con experiencia exitosa en cargos de dirección, en el sector público o privado, preferiblemente con liderazgo en procesos de transformación o cambio estratégico.
 - Mínimo ocho años de experiencia docente en alguna universidad o parauniversidad autorizada en el país.
 - Mínimo tres años de experiencia en labores de supervisión.

- **Experiencia y conocimientos deseables:**

- Liderazgo en proyectos de modernización institucional orientados a la digitalización y a la mejora de procesos, con enfoque estratégico y de gestión del cambio.
- Comunicación institucional y manejo de relaciones estratégicas con diferentes grupos de interés, con capacidad para implementar estrategias de comunicación efectivas y bidireccionales.
- Uso de datos e indicadores para la toma de decisiones, el seguimiento de resultados y la medición del impacto de las acciones institucionales.
- Desarrollo y gestión de alianzas estratégicas y ecosistemas colaborativos con múltiples actores (universidades y parauniversidades, gobierno, sector privado, organismos internacionales).
- Gestión de equipos y en el impulso de culturas organizacionales orientadas a la innovación, la agilidad y la mejora continua.
- Normativa y jurisprudencia nacional y en educación superior.
- Gestión administrativa y financiera, con énfasis en la transparencia y optimización de recursos.
- Planificación estratégica y alineación de la visión organizacional.
- Experiencia en internacionalización y alineación con estándares globales de calidad educativa.

- **Requisito legal:**

- Incorporado, activo y al día en el Colegio Profesional de acuerdo con la legislación respectiva.

Además de los requisitos anteriores, la persona que resulte nombrada deberá cumplir con las siguientes obligaciones legales establecidas para el ejercicio del puesto:

- Presentar declaración jurada de bienes ante la Contraloría General de la República, conforme a la Ley N.º8422 (Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública).

- Rendir informe de labores conforme al artículo 39 de la Ley General de la Administración Pública (Ley N.º6227), al cesar en el cargo.
- Rendir póliza de caución según la Ley N.º7428 y su reglamento.

4. Competencias del cargo:

Con base en el diccionario de competencias y comportamientos del SINAES, las siguientes son las correspondientes al cargo de Director Ejecutivo:

- Competencias transversales: calidad, trabajo colaborativo y responsabilidad.
- Competencias específicas: alineamiento organizacional, visión estratégica y toma de decisiones.

5. Pasos para aplicar:

- Primero: ingresar a la página web de SINAES en el apartado de Talento Humano <https://www.sinaes.ac.cr/transparencia/recursos-humanos/> y leer detenidamente el contenido del cartel RA-02-2025.
- Segundo: completar el “formulario de declaratoria de interés RA-02-2025”, 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. Además, se certifica que se han leído y comprendido los términos establecidos en el cartel, donde se informa sobre los requisitos del cargo y los criterios de admisibilidad para participar.
- Tercero: Una vez que se revisa la información suministrada en el formulario indicado, el área de Talento Humano contactará únicamente a las personas que cumplan con los requisitos establecidos para la solicitud de todos los atestados.

6. 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 completos mediante correo electrónico durante el plazo establecido. **Periodo de recepción de documentos: del 6 de octubre de 2025 al 17 de octubre de 2025.**

- Es importante que las personas oferentes se aseguren de cumplir con los requisitos solicitados, así como las bases de selección establecidas en el cartel de concurso. Las personas oferentes que no cumplan con los requisitos al no ser tomados en cuenta en el proceso quedan excluidas automáticamente.
- Toda la comunicación se realizará mediante correo electrónico institucional de SINAES y únicamente a las personas oferentes que cumplen con todos los requisitos. 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.

7. Documentación requerida:

Los atestados que deberán presentar las personas oferentes que cumplan con los requisitos son los siguientes:

- 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.
- Certificación o constancia de experiencia en docencia en alguna universidad o parauniversidad autorizada en el país.
- 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.

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 2).

Toda persona interesada deberá cumplir con todos los requisitos de admisibilidad y pasos para aplicar al proceso. 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.

Serán preseleccionadas todas las postulaciones que cumplan con los requisitos de admisibilidad.

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.

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 y 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 persona oferente se ausentara a cualquiera de las fases de este proceso quedará automáticamente excluida del 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

Perfil de cargo Director Ejecutivo



PERFIL DE CARGO

Nombre del cargo	Director Ejecutivo	Posición a la que reporta	Consejo Nacional de Acreditación
División a la que pertenece	Consejo Nacional de Acreditación		
Naturaleza del puesto	Liderar estratégicamente para colaborar con el CNA y el personal hacia el buen funcionamiento administrativo y la transformación del SINAES. Su rol, además de la gestión ejecutiva, también comprende el liderazgo para colaborar en el posicionamiento del SINAES como un integrador de ecosistemas, catalizador de la calidad y líder de opinión proactivo en el sector de la educación superior costarricense. Es responsable de inspirar y asegurar que el personal del SINAES contribuya con el cumplimiento de la misión de garantizar la calidad de la educación superior y sea un referente reconocido en Iberoamérica, impulsando una operación ágil, eficiente y centrada en el usuario.		
Resultados	- Planes de trabajo realizados según lo aprobado por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), mediante indicadores claves de éxito (ICE) específicos, con un cumplimiento del 100% de las actividades programadas en el periodo correspondiente. - Proyectos institucionales implementados de forma oportuna, eficiente y alineada con los objetivos estratégicos del SINAES, asegurando el uso óptimo de los recursos y el cumplimiento de los plazos establecidos. - Colaboración con el CNA en la formulación de propuestas sobre políticas, lineamientos, programas, proyectos, convenios de cooperación y reglamentos que impulsen la innovación y la mejora continua, asumiendo la ejecución de aquellas iniciativas que sean aprobadas por el CNA, dentro de un marco de agilidad, implementado. - Presupuestos del SINAES elaborados, ejecutados y gestionados de forma estratégica y transparente. - Sistema de control interno garantizando la eficiencia y eficacia de la gestión, debidamente implementado. - Alianzas estratégicas y colaborativas con instituciones de educación superior, organismos nacionales e internacionales, colegios profesionales y el sector productivo, a partir de los acuerdos del CNA, formalizadas y activas. - Un ecosistema colaborativo basado en datos, con mecanismos robustos de retroalimentación y medición de desempeño que fomente y gestione la mejora continua, implementado gracias a su liderazgo.		

PERFIL DE CARGO

Funciones del puesto	• Ser el enlace entre el CNA y el resto de los colaboradores, a fin de lograr la transformación organizacional y cultural del SINAES, en el sentido de que se oriente hacia una mayor proactividad, coherencia estratégica transversal y moderna en la gestión de relaciones y comunicación. • Ejecutar los acuerdos del CNA y ejercer la función ejecutiva del SINAES, velando por la implementación efectiva de las decisiones y la operatividad. • Implementar procesos de revisión, proponer cambios basados en puntos de vista técnicos e implementar, en conjunto con las áreas funcionales respectivas, las políticas, lineamientos, programas, proyectos, convenios de cooperación, reglamentos y demás disposiciones que resulten procedentes para el buen funcionamiento del SINAES que hayan sido propuestas y aprobadas por el CNA. • Elaborar, conjuntamente con el encargado de la División de Servicios de Apoyo a la Gestión y las áreas funcionales respectivas, y presentar a conocimiento del CNA, para su aprobación, los proyectos de presupuesto y las modificaciones que procedan. • Elaborar y presentar los informes, reportes y evaluaciones del SINAES, conforme a las disposiciones normativas aplicables y los ICE estratégicos definidos por el CNA. • Mantener una coordinación y vinculación apropiadas, y establecer un marco de relaciones que promueva la co-creación de valor con socios clave como instituciones de educación superior, evaluadores, gobierno y organismos internacionales. • Velar por la eficacia, eficiencia y calidad de las operaciones institucionales, liderando la mejora continua, la sistematización y la transformación digital de procesos, así como la incorporación de herramientas tecnológicas e innovadoras que optimicen la interacción y la prestación de servicios. • Definir y mantener procedimientos de actualización y revisión de los marcos de agilidad institucional y de gestión por proyectos que servirán como referentes para la gestión de procesos administrativos y servicios prestados a los diferentes grupos de interés de la organización. • Representar al SINAES en los actos de su competencia. • Ser el superior jerárquico del personal del SINAES, garantizando la conducción estratégica, el cumplimiento de las normas internas y la adecuada gestión del talento humano. Asimismo, suscribir sus acciones de personal, conceder las licencias y permisos que permita la normativa hasta por periodos de un año, autorizar el disfrute y concesión de otros beneficios laborales y salariales, así como disciplinar al personal y acordar su remoción por justa causa, previo cumplimiento del debido proceso.
-----------------------------	--

PERFIL DE CARGO

	• Actuar como el líder de ejecución de los procesos de planificación estratégica y definición de la hoja de ruta, aprobados por el CNA, para la consolidación del liderazgo del SINAES como garante de la calidad de la educación superior y técnica y la adaptación continua a las necesidades del entorno. • Dirigir y supervisar, en coordinación con el CNA, el proceso y la estrategia de comunicación institucional, asegurando una arquitectura de comunicación estratégica, segmentada y bidireccional, construyendo capital reputacional y posicionando al SINAES como líder intelectual. • Garantizar la gestión de las políticas y decisiones del CNA que tengan que ver con fomentar la cultura de calidad a través de eventos, investigación y publicaciones, tendientes a posicionar al SINAES proactivamente a nivel internacional. • Las demás funciones que le asignen las leyes, reglamentos y acuerdos del Consejo Nacional de Acreditación.
--	--

FACTORES DE CLASIFICACIÓN ASOCIADOS

Impacto en los resultados	Los resultados de su trabajo son determinantes en la transformación y el liderazgo estratégico del SINAES, el cumplimiento de su misión como garante oficial de la calidad y la credibilidad del sistema educativo, y la consolidación de su relevancia nacional e internacional.
Autonomía y toma de decisiones	Posee amplia autonomía en la toma de decisiones, respetando la legislación, normas, políticas y planes que regulan la actividad. Su trabajo se desarrolla en función de los planes estratégicos de la institución, con la expectativa de que lidere la innovación y la adaptación continua. Las decisiones que toma impactan directamente el desempeño y los logros finales de la transformación y el posicionamiento del SINAES.
Relaciones con terceros	El cargo implica una serie de relaciones de coordinación y liderazgo colaborativo a nivel externo con autoridades y profesionales de instituciones públicas, privadas, universidades y parauniversidades afiliadas y potenciales, organismos internacionales, colegios profesionales, y el sector productivo. A nivel interno, le corresponde la coordinación transversal con todas las jefaturas para asegurar una visión y ejecución unificadas.
Supervisión ejercida	Es responsable de supervisar técnica y administrativamente a todo el personal del SINAES. Esto comprende personal con cargo de jefatura, profesional y administrativo, exigiendo comprender, desarrollar y motivar a las personas bajo su cargo para fomentar una cultura de agilidad, innovación, colaboración y servicio al usuario, así como el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos en la hoja de ruta estratégica.
Formación académica	Maestría o Doctorado en el área relacionada con las funciones principales del puesto.
Requisito Legal	• Incorporado al Colegio Profesional de acuerdo con la legislación respectiva.

PERFIL DE CARGO

	• Póliza de Fidelidad o Caución. • Declaración Jurada de Bienes. • Informe de Fin de Gestión.
Experiencia	• Tener la categoría de catedrático universitario o su equivalente. • Mínimo ocho años de experiencia docente en alguna universidad o parauniversidad autorizada en el país. • Mínimo tres años de experiencia en labores de supervisión. Equivalente: • Mínimo cinco años de experiencia en labores relativas al cargo. Con experiencia exitosa en cargos de dirección, en el sector público o privado, preferiblemente con liderazgo en procesos de transformación o cambio estratégico.
Disciplina académica	• Campo disciplinar afín al cargo.
Experiencia y conocimientos deseables	• Liderazgo en proyectos de modernización institucional orientados a la digitalización y a la mejora de procesos, con enfoque estratégico y de gestión del cambio. • Comunicación institucional y manejo de relaciones estratégicas con diferentes grupos de interés, con capacidad para implementar estrategias de comunicación efectivas y bidireccionales. • Uso de datos e indicadores para la toma de decisiones, el seguimiento de resultados y la medición del impacto de las acciones institucionales. • Desarrollo y gestión de alianzas estratégicas y ecosistemas colaborativos con múltiples actores (universidades y parauniversidades, gobierno, sector privado, organismos internacionales). • Gestión de equipos y en el impulso de culturas organizacionales orientadas a la innovación, la agilidad y la mejora continua. • Normativa y jurisprudencia nacional y en educación superior. • Gestión administrativa y financiera, con énfasis en la transparencia y optimización de recursos. • Planificación estratégica y alineación de la visión organizacional. • Experiencia en internacionalización y alineación con estándares globales de

PERFIL DE CARGO

	calidad educativa.
	Nota: la experiencia deseable se verificará por medio de la aceptación de atestados, cuando esto sea posible, mediante la entrevista y prueba aplicable acordada por el CNA.

CONTROL DE ACTUALIZACIONES

Número de versión	Versión 2
Documento de referencia	Manual de cargos aprobado en mayo 2019
Fecha	19 de setiembre de 2025
Aprobación	ACUERDO-CNA-248-2025

Nota:

Autonomía y toma de decisiones: Posee amplia autonomía en la toma de decisiones, respetando la legislación, normas, políticas y planes que regulan la actividad, así como las decisiones del CNA. Su trabajo se desarrolla en función de los planes estratégicos de la institución, con la expectativa de que lidere la innovación y la adaptación continua. Las decisiones que toma impactan directamente el desempeño y los logros finales de la transformación y el posicionamiento del SINAES.

Supervisión ejercida: Las funciones de supervisión se entienden dentro de las siguientes actividades:

- Dirección y acompañamiento: El supervisor no solo vigila, sino que guía, motiva y apoya a los colaboradores para alcanzar metas comunes.
- Evaluación continua: Se monitorean resultados, se ofrece retroalimentación constructiva y se ajustan procesos para mejorar la eficiencia.
- Desarrollo de talento: El supervisor actúa como mentor, facilitando el crecimiento técnico y emocional del equipo.
- Resolución de conflictos: Media en situaciones difíciles, fomenta la comunicación y promueve un ambiente laboral saludable.
- Supervisor es un facilitador del cambio, un catalizador del aprendizaje y un puente entre la estrategia y la ejecución.

Referencias: Cardy, R. L. & Gómez-Mejía, L. R. (2016); López Cabrales, Á. & Pasamar, S. (2018); Herrero Blasco, A. & Perelló Marín, M. R. (2018)

Anexo 2

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

FASE I: Preselección (100%)

Factores a Evaluar	Porcentaje de valoración
FORMACIÓN ACADÉMICA (VALOR 40%)	
Maestría o Doctorado en el área relacionada con las funciones principales del puesto.	
Licenciatura	Requisito obligatorio
Maestría en el área relacionada con las funciones principales del puesto (requisito mínimo)	30%
Doctorado en el área relacionada con las funciones principales del puesto	40%

EXPERIENCIA LABORAL DEMOSTRADA (VALOR 20%)	
Tener la categoría de catedrático universitario o su equivalente.	
Equivalencia: Mínimo cinco años de experiencia en labores relativas al cargo. Con experiencia exitosa en cargos de dirección, en el sector público o privado, preferiblemente con liderazgo en procesos de transformación o cambio estratégico.	
De 60 meses a 120 meses de experiencia en labores relativas al cargo. Con experiencia exitosa en cargos de dirección	10%
Más de 121 meses de experiencia en labores relativas al cargo. Con experiencia exitosa en cargos de dirección	15%
Categoría de catedrático universitario	20%

EXPERIENCIA DOCENTE DEMOSTRADA (VALOR 20%)	
Mínimo ocho años de experiencia docente en alguna universidad o parauniversidad autorizada en el país.	
De 96 a 120 meses de experiencia docente en alguna universidad o parauniversidad autorizada en el país	10%
Más de 121 meses de experiencia docente en alguna universidad o parauniversidad autorizada en el país	20%

EXPERIENCIA EN SUPERVISIÓN DE PERSONAL (VALOR 5%)	
Mínimo de tres años de experiencia en labores de supervisión.	
De 36 a 60 meses de experiencia en labores de supervisión	3%
Más de 61 meses de experiencia en labores de supervisión	5%

EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS DESEABLES (VALOR 15%)	
Corresponde a la participación certificada en actividades para el desarrollo de conocimientos requeridos y/o la experiencia deseada en lo establecido en el perfil del cargo.	

FASE II: Prueba (50%)

Factores a Evaluar	Porcentaje de valoración
PRUEBA. (VALOR 50%)	
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	20%
Puntuación entre 80 y 89	30%
Puntuación entre 90 y 95	40%
Puntuación mayor a 96	50%

FASE III: Entrevista (50%)

Factores a Evaluar	Porcentaje de valoración
ENTREVISTA POR COMPETENCIAS	
Corresponde a una entrevista para validar la experiencia laboral así como detectar el grado de las competencias requeridas según el perfil del cargo. (VALOR 50%)	
El nivel de desarrollo mostrado es el mínimo	20%
El nivel de desarrollo mostrado se encuentra por debajo del promedio	30%
Evidencia un alto de desarrollo asociado a la competencia	40%
Evidencia un nivel máximo de desarrollo en la competencia	50%

Cuadro 1: Criterios de preselección (100%)			
Predictor	Peso	Criterio	Valor
Formación académica	40%	Licenciatura (atinente al puesto) requisito indispensable	0
		Maestría (atinente al puesto)	30
		Doctorado (atinente al puesto)	40
Experiencia laboral	20%	De 60 meses a 120 meses de experiencia en labores relativas al cargo. Con experiencia exitosa en cargos de dirección, en el sector público o privado, preferiblemente con liderazgo en procesos de transformación o cambio estratégico.	10
		Más de 121 meses de experiencia en labores relativas al cargo. Con experiencia exitosa en cargos de dirección, en el sector público o privado, preferiblemente con liderazgo en procesos de transformación o cambio estratégico.	15
		Categoría de catedrático universitario	20
	20%	De 96 a 120 meses de experiencia docente en alguna universidad o parauniversidad autorizada en el país.	10
		Más de 121 meses de experiencia docente en alguna universidad o parauniversidad autorizada en el país.	20
	5%	De 36 a 60 meses de experiencia en labores de supervisión	3
		Más de 61 meses de experiencia en labores de supervisión	5
Requisito legal	0%	Miembro activo y al día del colegio profesional respectivo	0
Experiencia y conocimientos deseables	15%	Liderazgo en proyectos de modernización institucional orientados a la digitalización y a la mejora de procesos, con enfoque estratégico y de gestión del cambio.	2
		Comunicación institucional y manejo de relaciones estratégicas con diferentes grupos de interés, con capacidad para implementar estrategias de comunicación efectivas y bidireccionales.	2
		Uso de datos e indicadores para la toma de decisiones, el seguimiento de resultados y la medición del impacto de las acciones institucionales.	1
		Desarrollo y gestión de alianzas estratégicas y ecosistemas colaborativos con múltiples actores (universidades y parauniversidades, gobierno, sector privado, organismos internacionales).	1
		Gestión de equipos y en el impulso de culturas organizacionales orientadas a la innovación, la agilidad y la mejora continua.	2
		Normativa y jurisprudencia nacional y en educación superior.	2
		Gestión administrativa y financiera, con énfasis en la transparencia y optimización de recursos.	2
		Planificación estratégica y alineación de la visión organizacional.	2
		Experiencia en internacionalización y alineación con estándares globales de calidad educativa.	1

Cuadro 2: Criterios de evaluación (100%)			
Predictor	Peso	Criterio	Valor
Referencias laborales	0%	Verificación de referencias laborales	0
Prueba	50%	Permite evaluar bajo condiciones estandarizadas, sobre las competencias de la persona para desempeñar un puesto.	Escala de 0 a 100. Nota obtenida por la persona, entre el peso asignado al predictor. Se considera satisfactoria igual o superior a 70 puntos.
Entrevista	50%	Profundiza sobre aspectos técnicos y profesionales, de la experiencia, los conocimientos y competencias requeridas para desempeñar el puesto.	Escala de 0 a 100. Nota obtenida por la persona, entre el peso asignado al predictor. Se considera satisfactoria igual o superior a 70 puntos.