

**CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA
Y FORESTAL (CENTA)**

MANUAL DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

San Andrés, noviembre de 2018

1. PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

El presente documento comprende los criterios a seguir para llevar a cabo el, Proceso de Reclutamiento y selección de personal a efecto de de gestionar las plazas vacantes

La Unidad de Recursos Humanos coordinará con la Gerencias y/o Divisiones involucradas, la autorización de la Dirección Ejecutiva para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección de personal, de conformidad al artículo 6 del Reglamento Interno

2. PROCESO SELECCIÓN

Con el proposito de atraer mayor número de posltulantes para concursar por las plazas vacantes en la Institución, se realizará el proceso de reclutamiento y selección de personal a nivel interno y/o externo.

2.1 Interno

- a) Prioritariamente se buscará dentro del personal de la Institución postulantes para optar a las plazas vacantes, que reúnan los requisitos del perfil de los puestos en concurso.
- b) Se buscará en el banco de datos que se lleva en la Unidad de Recursos Humanos, candidatos (as) que reúnan el perfil de las plazas vacantes a fin de agilizar el proceso de selección. (de encontrarse candidatos elegibles se procederá a la etapa 4).
- c) Se colocará en la página web y carteleras del CENTA anuncio de las plazas a concursar.

2.2 Externo

Se publicará un anuncio de las plazas en uno de los periódicos matutinos de mayor circulación, en el que se incluye los requisitos para optar a los diferentes puestos, buscando recibir el mayor número de ofertas para iniciar el proceso de selección.

3. SELECCIÓN.

De acuerdo al perfil del puesto se buscará, **a)** en el banco de curriculum que se lleva en la Unidad de Recursos Humanos, **b)** candidatos (as) potenciales dentro del personal de la Institución, **c)** de las ofertas recibidas vía anuncio de periódico, ó por nota de aplicación a inscripción de ofertantes, se escogerá los candidatos que reúnan el perfil para el puesto.

4. ANALISIS CURRICULAR.

El análisis curricular consistirá en la verificación de la hoja de vida de los postulantes, en función del cumplimiento de los requisitos exigidos para cada puesto, se realizará con la participación del Gerente respectivo.

5. EVALUACION PSICOLOGICA.

Mediante esta prueba se debe procurar que el candidato reúna las condiciones personales para ocupar la plaza, esta prueba se efectuará de acuerdo al área definida por el solicitante ya sea investigación, Extensión o Administración; se le suministrará una batería de pruebas psicotécnicas, que permitan explorar la capacidad intelectual, razonamiento abstracto, habilidades, aptitudes, personalidad, liderazgo, temperamento abstracto, habilidades, aptitudes, personalidad, liderazgo, temperamento o carácter.

Para superar esta prueba las notas de los postulantes estarán en el rango de 70 a 100% en respuestas acertadas.

6. ENTREVISTA TÉCNICA.

La entrevista técnica estará a cargo del Jefe de cada unidad o Gerente, según el caso, si lo considera necesario podrá delegar o conformar una comisión, que serán los responsables de explorar las habilidades, los conocimientos técnicos y se procurará conocer además sus niveles de cultura general en función del puesto para el cual es requerido para ocupar la vacante.

Después de realizar la entrevista se elaborará un informe de resultados, y un listado de candidatos evaluados con las ponderaciones correspondientes, elaborará informe de las pruebas psicológicas aplicada a los aspirantes, de igual forma se investigarán las referencias laborales; con el propósito de indagar el comportamiento de los candidatos en los empleos anteriores, lo cual servirá como insumo para la toma de decisiones, definiendo de esta manera los listados o terna de los candidatos preseleccionados, que será presentada a la Dirección Ejecutiva.

La Unidad de Recursos Humanos responsable de la ejecución del proceso de reclutamiento y selección solicitará a las jefaturas y/o gerencias la evaluación técnica.

7. PONDERACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

FACTORES	PORCENTAJE
Formación académica, Grado y Experiencia Laboral	35%
Evaluación: Prueba de Conocimientos Técnicos	25%
Evaluación: Prueba Psicológica	20%
Entrevista	20%


No aplicarán al proceso de selección los referidos en el Art. 93 de las Disposiciones Generales de Presupuesto.

Para ser considerado candidato elegible, se debe obtener como resultado, una nota igual o mayor 7.0.

8. PRESENTACIÓN DE TERNAS O LISTADOS DE PERSONAL SELECCIONADO.

La Unidad de Recursos Humanos presentará un informe con listado de los candidatos seleccionados o terna de candidatos con las pruebas y resultados de mayor a menor a la Dirección Ejecutiva, quien determinará si el proceso termina ó en su defecto realizar una entrevista final.

Aprobado por Dirección Ejecutiva a los veintiséis días de mes noviembre de 2018


ING. SANTOS RAFAEL ALEMÁN ORTEGA
DIRECTOR EJECUTIVO
Acuerdo J.D: 1809/2015

