



**CONCURSO INTERNO
MS-CI-01-2020**

GUIA PARA EL PARTICIPANTE

2020

Contenido

DISPOSICIONES GENERALES	3
ACCESO A DOCUMENTOS RELACIONADOS CON EL CONCURSO MS-CI-01-2019.....	4
PREDICTORES DE SELECCIÓN Y CRITERIOS PARA EVALUAR.....	5
RECLUTAMIENTO.....	16
RECOMENDACIONES PARA EL PARTICIPANTE.....	16
RESOLUCIONES SALARIALES DE LA DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL.....	17

DISPOSICIONES GENERALES

El Concurso Interno MS-CI-01-2020 tiene como propósito dotar al Ministerio de Salud con el recurso humano idóneo, por medio de la creación de un registro de elegibles.

El concurso Interno MS-CI-01-2020, Grupo 1 será promovido desde el 12 al 26 de octubre del 2020. Las boletas de Manifestación de Interés se recibirán dentro de esas fechas al correo concurso.interno@misalud.go.cr únicamente.

El Concurso MS-CI-01-2020 se llevará a cabo en diferentes etapas en las que se han agrupado distintos puestos de la siguiente manera:

	ETAPA	DETALLE
I	Reclutamiento general.	Presentación de las “Boletas de Manifestación de Interés” para todas las clases y especialidades promovidas.
II	Puestos incluidos en el Artículo 15 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil.	Grupo 1: Incluye las clases de Misceláneo de Servicio Civil 1 y 2, Conductor de Servicio Civil 1 y 2, Trabajador Calificado de Servicio Civil 1 y 2.
III	Los puestos con la clasificación de Inspector de Servicio Civil 1 y 2	Grupo 2: Se considera una etapa exclusiva para estas clases de puesto, teniendo en cuenta la cantidad de puestos ocupados por interinos.
IV	Puestos asistenciales y técnicos	Grupo 3: Incluye las clases de Secretario de Servicio Civil 1 y 2, Oficinista de Servicio Civil 1 y 2, Técnico de Servicio Civil 1 y 3, Asistente de Salud de Servicio Civil 3, Técnico en Informática 3 y Técnico Informático.
V	Puestos de clasificación Profesional	Grupo 4: Incluye las clases de Profesional de Servicio Civil 1, 2 y 3, Profesional Licenciado de la Salud 1, 2 y 3. Profesional en Informática 1,2 y 3, Estadístico de Servicio Civil 2
VI	Puestos de clasificación de jefaturas y Direcciones.	Grupo 5: Incluye las clases Director de Área, Director de Nivel Central de la Salud, Gerente de Servicio Civil 1 y 2, Jefe de Unidad de Nivel Central de la Salud, Jefe de Unidad de Nivel Regional de la Salud, Profesional Jefe de Servicio Civil 1, 2 y 3, Profesional Jefe en Informática 1 y 2.

ACCESO A DOCUMENTOS RELACIONADOS CON EL CONCURSO MS-CI-01-2020

En el sitio web <http://intranet.ministeriodesalud.go.cr/> usted podrá encontrar toda la documentación relacionada con el concurso MS-CI-01-2020 que se indica a continuación:

- Afiche del Concurso MS-CI-01-2020.
- Guía para el participante.
- Manual de Interpretación de requisitos.
- Boleta de Manifestación de interés.
- Boleta de funcionalidad.
- Comprobante de entrega de la Manifestación de Interés.
- Listado de clases y especialidades que se promueven en el Concurso MS-CI-01-2020.
- Distribución territorial para el concurso MS-CI-01-2020.
- Salarios Base de las clases de puestos promovidas en el Concurso MS-CI-02-2020.

PREDICTORES DE SELECCIÓN Y CRITERIOS PARA EVALUAR

Clase: Misceláneo de Servicio Civil 1 y 2

PREDICTOR	Criterios para evaluar
Evaluación del desempeño	Evaluaciones del desempeño de los últimos cinco años. Se reconocerán evaluaciones del desempeño de instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil. En el caso de evaluaciones externas a este Régimen, el participante deberá aportar la debida equiparación, extendida por la Oficina de Recursos Humanos de la empresa o institución que aplicó la evaluación, caso contrario, no se otorgará puntaje.
Experiencia excedente al requisito del puesto	Por años completos de experiencia excedente al requisito del puesto y demostrada en el ejercicio de labores relacionadas con la naturaleza de éste, o con la especialidad
Formación académica excedente	Por formación académica excedente al requisito del puesto.
Aspectos disciplinarios	Por amonestaciones y suspensiones que consten en el expediente personal.
Capacitación relacionada con la especialidad de la clase	La capacitación debe ser relacionada con la clase de puesto o con la naturaleza de éste. Se reconocerá la sumatoria de aquellos cursos mayores o iguales a 12 horas y que sean a partir del año 2010 en adelante.
Prueba PP-01	Prueba psicométrica que permite realizar una evaluación de algunas dimensiones básicas de la personalidad, relacionado con la adaptación y eficiencia en situaciones laborales y sociales.
Prueba PP-02	Prueba psicométrica que evalúa diferentes rasgos de la personalidad a partir de distintas situaciones específicas y concretas que motivan las conductas.

Clase: Conductor de Servicio Civil 1 y 2

PREDICTOR	Criterios para evaluar
Evaluación del desempeño	Evaluaciones del desempeño de los últimos cinco años. En el caso de evaluaciones externas a este Régimen, el participante deberá aportar la debida equiparación, extendida por la Oficina de Recursos Humanos de la empresa o institución que aplicó la evaluación, caso contrario, no se otorgará puntaje.
Experiencia excedente relacionada con la clase de puesto	Por años completos de experiencia excedente al requisito del puesto y demostrada en el ejercicio de labores relacionadas con la naturaleza de éste.
Formación académica excedente	Por formación académica excedente al requisito del puesto.
Aspectos disciplinarios	Por amonestaciones y suspensiones que consten en el expediente personal.
Capacitación relacionada con la clase del puesto	La capacitación debe ser relacionada con la clase de puesto o con naturaleza de éste. Se reconocerá la sumatoria de aquellos cursos mayores o iguales a 12 horas y que sean a partir del año 2010 en adelante.
Prueba PP-01	Prueba psicométrica que permite realizar una evaluación de algunas dimensiones básicas de la personalidad, relacionado con la adaptación y eficiencia en situaciones laborales y sociales.
Prueba PC-02	Esta prueba busca efectuar una medición de conocimientos básicos para cumplir con las tareas propias del cargo.

Clase: Trabajador Calificado de Servicio Civil 1 y 2

Grupo de Especialidad: Construcción Civil

PREDICTOR	Criterios para evaluar
Evaluación del desempeño	Evaluaciones del desempeño de los últimos cinco años. En el caso de evaluaciones externas a este Régimen, el participante deberá aportar la debida equiparación, extendida por la Oficina de Recursos Humanos de la empresa o institución que aplicó la evaluación, caso contrario, no se otorgará puntaje.
Aspectos disciplinarios	Por amonestaciones y suspensiones que consten en el expediente personal.
Capacitación relacionada con la especialidad de la clase	La capacitación debe ser relacionada con la clase de puesto o con la naturaleza de éste. Se reconocerá la sumatoria de aquellos cursos mayores o iguales a 12 horas y que sean a partir del año 2010 en adelante.
Formación académica excedente al requisito del puesto	Por formación académica excedente al requisito del puesto.
Experiencia excedente relacionada con la clase de puesto	Por años completos de experiencia excedente al requisito de la clase del puesto y demostrada en el ejercicio de labores relacionadas con la naturaleza de éste, o con la especialidad.
Prueba PP-02	Prueba psicométrica que evalúa diferentes rasgos de la personalidad a partir de distintas situaciones específicas y concretas que motivan las conductas.
Prueba PC-01	Esta prueba busca valorar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridas mediante el estudio, la práctica o el ejercicio. Buscan medir el grado de conocimientos técnicos exigidos por el cargo. Abarca las áreas: <ul style="list-style-type: none">✓ Construcción, mantenimiento y rehabilitación de edificios y otras obras civiles.✓ Albañilería✓ Carpintería✓ Electricidad

Clase: Trabajador Calificado de Servicio Civil 2

Grupo de Especialidad: Artes Gráficas

PREDICTOR	Criterios para evaluar
Evaluación del desempeño	Evaluaciones del desempeño de los últimos cinco años. En el caso de evaluaciones externas a este Régimen, el participante deberá aportar la debida equiparación, extendida por la Oficina de Recursos Humanos de la empresa o institución que aplicó la evaluación, caso contrario, no se otorgará puntaje.
Aspectos disciplinarios	Por amonestaciones y suspensiones que consten en el expediente personal.
Capacitación relacionada con la especialidad de la clase	La capacitación debe ser relacionada con la clase de puesto o con la naturaleza de éste. Se reconocerá la sumatoria de aquellos cursos mayores o iguales a 12 horas y que sean a partir del año 2010 en adelante.
Formación académica excedente al requisito de la clase de puesto	Por formación académica excedente al requisito de la clase de puesto.
Experiencia excedente relacionada con la clase de puesto	Por años completos de experiencia excedente al requisito del puesto y demostrada en el ejercicio de labores relacionadas con la naturaleza de éste, o con la especialidad.
Prueba PP-01	Prueba psicométrica que permite realizar una evaluación de algunas dimensiones básicas de la personalidad, relacionado con la adaptación y eficiencia en situaciones laborales y sociales.
Prueba PP-02	Prueba psicométrica que evalúa diferentes rasgos de la personalidad a partir de distintas situaciones específicas y concretas que motivan las conductas.

Clase: Inspector de Servicio Civil 1 y 2.

PREDICTOR	Criterios para evaluar
Capacitación relacionada con la especialidad de la clase	La capacitación debe ser relacionada con la especialidad de la clase de puesto o con la naturaleza de éste. Se reconocerá la sumatoria de aquellos cursos mayores o iguales a 12 horas y que sean a partir del año 2010 en adelante
Aspectos disciplinarios	Por amonestaciones y suspensiones que consten en el expediente personal.
Evaluación del desempeño	Evaluaciones del desempeño de los últimos cinco años. En el caso de evaluaciones externas a este Régimen, el participante deberá aportar la debida equiparación, extendida por la Oficina de Recursos Humanos de la empresa o institución que aplicó la evaluación, caso contrario, no se otorgará puntaje.
Formación académica excedente	Por formación académica excedente al requisito del puesto y demostrada en el ejercicio de labores relacionadas con la especialidad, saneamiento ambiental, biología y entomología.
Experiencia excedente al requisito de la clase de puesto	Por años completos de experiencia excedente al requisito de la clase del puesto.
Prueba PP-02	Prueba psicométrica que evalúa diferentes rasgos de la personalidad a partir de distintas situaciones específicas y concretas que motivan las conductas.
Prueba PC-03	Esta prueba busca valorar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridas mediante el estudio, la práctica o el ejercicio. Buscan medir el grado de conocimientos técnicos exigidos por el cargo.

Clase: Oficinista de Servicio Civil 1 y 2, Secretaria de Servicio Civil 1 y 2

PREDICTOR	Criterios para evaluar
Capacitación relacionada con la clase de puesto	La capacitación debe ser relacionada con la clase de puesto (no requisito del puesto). Se reconocerá la sumatoria de aquellos cursos mayores o iguales a 12 horas y que sean a partir del año 2010 en adelante.
Aspectos disciplinarios	Por amonestaciones y suspensiones que consten en el expediente personal.
Evaluación del desempeño	Evaluaciones del desempeño (Las últimas cinco). En el caso de evaluaciones externas a este Régimen, el participante deberá aportar la debida equiparación, extendida por la Oficina de Recursos Humanos de la empresa o institución que aplicó la evaluación, caso contrario, no se otorgará puntaje.
Experiencia excedente relacionada con la clase de puesto	Por años completos de experiencia excedente al requisito de la clase de puesto.
Prueba PP-01	Prueba psicométrica que permite realizar una evaluación de algunas dimensiones básicas de la personalidad, relacionado con la adaptación y eficiencia en situaciones laborales y sociales.
Prueba PC-04	Prueba de conocimiento institucional. Esta prueba busca efectuar una medición de conocimientos adquiridos. Consiste en demostrar el dominio de temas relacionados con el desarrollo de las labores diarias dentro de un ambiente de oficina. Temas: - Ortografía - Operaciones aritméticas básicas

Clases: Técnico de Servicio Civil 3, Asistente de Salud de Servicio Civil 3, Técnico Informático-Salud y Técnico Informático 3

PREDICTOR	Criterios para evaluar
Capacitación relacionada con la clase de puesto	La capacitación debe ser relacionada con la clase del puesto o con la naturaleza de éste. Se reconocerá la sumatoria de aquellos cursos mayores o iguales a 12 horas. Únicamente será considerada aquella capacitación recibida a partir del año 2010 inclusive.
Experiencia excedente relacionada con la clase de puesto	Por años de experiencia excedente al requisito de la clase del puesto y demostrada en el ejercicio de funciones relacionadas con la naturaleza de éste, o con la especialidad.
Formación académica excedente	Por formación académica excedente al requisito de la clase del puesto y demostrada en el ejercicio de funciones relacionadas con la naturaleza de éste, o con la especialidad.
Evaluación del desempeño	Evaluaciones del desempeño de los últimos cinco años. En el caso de evaluaciones externas a este Régimen, el participante deberá aportar la debida equiparación, extendida por la Oficina de Recursos Humanos de la empresa o institución que aplicó la evaluación, caso contrario, no se otorgará puntaje.
Aspectos disciplinarios	Por amonestaciones y suspensiones que consten en el expediente personal.
Prueba PP-01	Prueba psicométrica que permite realizar una evaluación de algunas dimensiones básicas de la personalidad, relacionado con la adaptación y eficiencia en situaciones laborales y sociales.
Prueba PP-02	Prueba psicométrica que evalúa diferentes rasgos de la personalidad a partir de distintas situaciones específicas y concretas que motivan las conductas.

Clases: Profesional de Servicio Civil 1, 2 y 3, Profesionales en Informática A B C, Estadístico de Servicio Civil 2, Profesional Licenciado de la Salud 1, 2 y 3 (excepto Grupo A)

PREDICTOR	Criterios para evaluar
Capacitación relacionada con clase, grupo o especialidad	Capacitación recibida bajo la modalidad de <u>aprovechamiento</u> en temas relacionados con la naturaleza del puesto, o con la especialidad o grupo. Únicamente será considerada aquella capacitación recibida a partir del año 2010 inclusive, y que sean cursos de 30 horas o más cada uno.
Experiencia profesional excedente al requisito de la clase	Por años de experiencia profesional excedente al requisito de la clase de puesto y demostrada en el ejercicio de funciones relacionadas con la naturaleza de éste, o con la especialidad, demostrada por medio de certificación o declaración jurada,
Formación académica excedente al requisito de la clase	Por Grado Académico excedente al requisito de la clase, grupo y especialidad, según lo siguiente: (Sólo se reconocerá un grado adicional) Para los casos en que el grado de Maestría sustituye el requisito para la clase de puesto, no se otorgará puntaje (DG-120-2005) Licenciatura, Maestría o Doctorado excedente al requisito de la clase del puesto y que sea atinente a la especialidad o grupo de la clase en la que desea participar.
Evaluación del desempeño	Evaluaciones del desempeño de los últimos cinco años. En el caso de evaluaciones externas a este Régimen, el participante deberá aportar la debida equiparación, extendida por la Oficina de Recursos Humanos de la empresa o institución que aplicó la evaluación, caso contrario, no se otorgará puntaje.
Prueba PP-02	Prueba psicométrica que evalúa diferentes rasgos de la personalidad a partir de distintas situaciones específicas y concretas que motivan las conductas.
Prueba PP-03	Evalúa una serie de competencias claves en el ámbito profesional para lograr un óptimo desempeño en su gestión y requieren ser evaluados para garantizar el mejor pronóstico de éxito del servidor en el desempeño del cargo.
Prueba PC-05	Esta prueba busca efectuar una medición de conocimientos generales de la institución. Consiste en demostrar el dominio de temas que se relacionan con el quehacer institucional y que influye en el adecuado

	<p>desempeño de las labores asignadas para la clase de puesto.</p> <p>Temas</p> <ul style="list-style-type: none">- Control interno- Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Salud.- Marco estratégico del Ministerio de Salud
--	--

Clases: Profesional Jefe de Servicio Civil 1, 2 y 3, Profesional Jefe en Informática 1 y 2, Jefe de Unidad de Nivel Regional de la Salud, Jefe de Unidad de Nivel Central de la Salud, Director de Área, Director Regional de la Salud, Director de Nivel Central de la Salud, Gerente de Servicio Civil 1 y 2.

PREDICTOR	Criterios para evaluar
Experiencia profesional excedente al requisito de la clase	Por años de experiencia profesional excedente al requisito de la clase de puesto y demostrada en el ejercicio de labores relacionadas con la naturaleza de éste, con el grupo, especialidad o con la formación profesional, demostrada por medio de certificación o declaración jurada ante un notario.
Experiencia profesional excedente en supervisión de labores de personal profesional	Por años de supervisión de personal profesional excedente al requisito de la clase, demostrada por medio de certificación o declaración jurada ante un notario.
Formación Académica excedente al requisito de la clase	Por Grado Académico excedente al requisito de la clase y relacionada con la especialidad de ésta. Sólo se reconocerá un grado adicional. Para los casos en que el grado de Maestría sustituye el requisito para la clase de puesto, no se otorgará puntaje (DG-120-2005) Licenciatura, Maestría o Doctorado excedente al requisito de la clase y que sea atinente a la especialidad de la clase en la que desea participar.
Capacitación o actualización profesional	Capacitación recibida bajo la modalidad de <u>aprovechamiento</u> en temas relacionados con la naturaleza de la clase, o con la especialidad y el grupo ocupacional. Únicamente será considerada aquella capacitación recibida a partir del año 2010 inclusive y que sean cursos de 30 horas o más cada uno.
Prueba PP-02	Prueba psicométrica que evalúa diferentes rasgos de la personalidad a partir de distintas situaciones específicas y concretas que motivan las conductas.
Prueba PP-03	Evalúa una serie de competencias claves en el ámbito profesional para lograr un óptimo desempeño en su gestión y requieren ser evaluados para garantizar el mejor pronóstico de éxito del servidor en el desempeño del cargo.
Prueba PC-06	Prueba de conocimiento institucional. Esta prueba busca efectuar una medición de conocimientos

adquiridos. Consiste en demostrar el dominio de temas que se relacionan con el quehacer institucional y que influye en el adecuado desempeño de las labores asignadas para la clase de puesto.

Temas

- Control interno
- Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Salud.
- Marco estratégico del Ministerio de Salud
- Reforma procesal laboral.
- Teletrabajo
- Manuales de procedimientos (pago de tiempo extraordinario, registro y control de asistencia)

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El proceso de reclutamiento se llevará a cabo de la siguiente manera:

- a. Los únicos documentos que el candidato debe presentar para participar en el Concurso Interno MS-CI-01-2020 son la **“Boleta de Manifestación de Interés”** y el **Comprobante de entrega de la Manifestación de Interés**, mismo que la persona que recibe los documentos deberá entregarle al participante, debidamente firmada y sellada.
- b. Si un participante está interesado en formar parte del registro de elegibles para más de una clase de puesto, deberá presentar una **Boleta de Manifestación del Interés por cada una de las clases para las que va a concursar**. Sin embargo, sólo presentará un único **Comprobante de entrega de la Manifestación de Interés**, indicando en el mismo documento las diferentes clases en las que va a participar.
- c. La recepción de todas las Boletas de Manifestación de Interés se realiza por medio del correo electrónico concurso.interno@misalud.go.cr entre el 12 y el 26 de octubre del 2020.
- d. Toda notificación relacionada con el Concurso se realizará por medio del correo electrónico indicado en la Boleta de Manifestación de Interés, motivo por el cual es importante que esta información sea clara y legible.

RECOMENDACIONES PARA EL PARTICIPANTE

Debido a la experiencia adquirida en procesos concursales anteriores, la Dirección de Desarrollo Humano recomienda al participante considerar lo siguiente:

1. Actualizar el expediente de personal. La calificación de gran parte de los predictores de selección se realizará con los documentos que se encuentren presentes y debidamente confrontados en el expediente de personal de la Dirección de Desarrollo Humano al día 30 de abril del 2020.

2. Una vez publicado el concurso, se recomienda descargar la totalidad de los archivos del concurso, mencionados en el apartado III de esta Guía, con la finalidad de tener fácil acceso a los mismos y evitar omisiones.
3. Consultar el Manual de interpretación de requisitos.
4. En el momento de completar la boleta Manifestación de Interés, se recomienda hacer una elección razonada de los cantones en los que está dispuesto a trabajar.
5. Verificar que, al momento de realizar el reclutamiento para el concurso, el documento de identidad se encuentre vigente.
6. En caso de que la Boleta **de Manifestación de Interés** sea completada a mano, asegurarse de que no tenga tachones ni corrector de lapicero, que se complete con letra clara y legible y que se encuentre debidamente firmada. Este formulario no puede ser modificado en su forma o contenido.
7. Asegurarse de que, al realizar el reclutamiento, la persona que recibe los documentos le haga entrega de la boleta de **Comprobante de entrega de Manifestación de Interés**, y verificar que ésta se encuentre debidamente firmada y sellada **por el reclutador**.

RESOLUCIONES SALARIALES DE LA DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL.

Para Consultar la información salarial de las clases de puesto promovidas en este Concurso Interno, sírvase ingresar a los siguientes enlaces:

Para consultas en el caso de clases de puesto excepto Ciencias Médicas, ingrese en el siguiente enlace:

[http://www.dgsc.go.cr/ts_salarios/Resoluciones_Salariales_2020/I_Semestre_2020/Indices_Salariales/TI_TULO_I_\(Administrativos\).pdf](http://www.dgsc.go.cr/ts_salarios/Resoluciones_Salariales_2020/I_Semestre_2020/Indices_Salariales/TI_TULO_I_(Administrativos).pdf)

Para consultas en el caso de clases de puesto de Ciencias Médicas, ingrese en el siguiente enlace:

[http://www.dgsc.go.cr/ts_salarios/Resoluciones Salariales 2019/II Semestre 2019/Indices salariales/Ciencias Medicas Julio 2019.pdf](http://www.dgsc.go.cr/ts_salarios/Resoluciones_Salariales_2019/II_Semestre_2019/Indices_salariales/Ciencias_Medicas_Julio_2019.pdf)

Nota Importante:

Para efectos de reconocimiento y otorgamiento de incentivos y sobresueldos para los casos en los que corresponda, la Administración actuará conforme lo dispuesto en la Ley 9635 Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y el Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H “Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 9635 del 3 de Diciembre de 2018, Referente al Empleo Público”.