



CONSEJO UNIVERSITARIO

REGLAMENTO DE CONCURSOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL ¹

CAPÍTULO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1:

Se establece en la UNED el sistema de concursos como parte del proceso de selección de personal.

ARTÍCULO 2:

El presente reglamento tiene como objetivo regular la organización y ejecución de los concursos tanto internos como mixtos que se promuevan para ocupar las plazas vacantes autorizadas. Para estos efectos se considerará concurso interno aquel en el que puedan participar únicamente funcionarios de la UNED, al tenor de lo que establece el artículo 7 de este Reglamento. Concurso mixto es aquel en el que puedan participar personas tanto internas como externas a la Universidad.

ARTÍCULO 3:

La Oficina de Recursos Humanos es la dependencia responsable de velar por el cumplimiento de este Reglamento y propiciar la participación de las restantes dependencias o funcionarios a quienes corresponda intervenir en el proceso de los concursos.

¹ **APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESIÓN NO.475, ART. VI, INCISO 2, ACUERDO NO. 605 DE 14 DE FEBRERO DE 1984.**

ARTÍCULO 4: ^{1 2}

El sistema de concursos se empleará para llenar todas las plazas vacantes autorizadas y para formar el registro de elegibles. Abarcará todas las clases de puestos existentes en el Manual de Clasificación de Puestos, excepto los de Rector, Vicerrector, Auditor y puestos pertenecientes a los Centros Universitarios y Programas de Laboratorio, con jornadas iguales o menores a medio tiempo pertenecientes a la Carrera Administrativa. De igual forma quedan cubiertos por dicha excepción, los nombramientos a plazo fijo o interinos que no excedan los doce meses o los períodos máximos establecidos en la designación de los encargados de cátedra, encargados de programa u homólogos y los nombramientos en puestos de confianza.

ARTÍCULO 5: ^{3 4 5}

Las plazas vacantes se llenarán mediante concurso interno. En caso de que se declare inopia el concurso interno, en los alcances del artículo 17 de este reglamento, la Oficina de Recursos Humanos procederá de oficio a publicar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor a 10 días hábiles. De persistir la inopia se procederá a convocar a concurso mixto, excepto las referentes a Directores y Jefes de Oficina, las que se regulan de conformidad con lo establecido en el Artículo 15 del presente reglamento.

¹ Modificado por el Consejo Universitario en sesión No.504, artículo VI, inciso 5, acuerdo No. 788 de 17 de julio de 1984.

² Modificado por el Consejo Universitario en sesión No. 2272, Art. II, inciso 2-a) de 8 de agosto del 2013.

³ Modificado por el Consejo Universitario en sesión No. 1152, art. IV, inciso 2) de 12 de julio de 1995.

⁴ Modificado por el Consejo Universitario en sesión No. 2264, art. VI, inciso 2) del 27 de junio del 2013.

⁵ Modificado por el Consejo Universitario en sesión No. 2537-2016, Art. II, inciso 1-a) celebrada el 18 de agosto del 2016.

CAPÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO

ARTÍCULO 6:

La Jefatura correspondiente, con el visto bueno del Rector o Vicerrector respectivo, según el caso, presentará por escrito a la Oficina de Recursos Humanos un pedimento de personal, para ocupar la plaza. La Oficina de Recursos Humanos someterá la solicitud a la aprobación del Consejo de Rectoría. En los casos que corresponda la solicitud será aprobada por el Consejo Universitario.

ARTÍCULO 7:

Podrán participar en los concursos internos todos los funcionarios nombrados en propiedad y aquellos nombrados interinamente, a plazo fijo o ad-honorem que tengan como mínimo tres meses consecutivos o seis meses alternos de laborar en la Universidad.

ARTÍCULO 8:

En los puestos de la Carrera Administrativa se aplicarán pruebas de habilidad específica y de conocimientos de acuerdo con las tareas y responsabilidades de los puestos y con los requisitos indicados en el Manual de Clasificación de Puestos. La Oficina de Recursos Humanos garantizará la mayor seguridad, validez y objetividad en su aplicación y calificación.

ARTICULO 9:

Para definir los resultados de los concursos se elaborará previamente una tabla de valoración para calificar los atestados personales y las pruebas realizadas por los postulantes.

ARTÍCULO 10:

La Oficina de Recursos Humanos se reservará el derecho de someter a los interesados a pruebas psicológicas de inteligencia, personalidad e interés, así como a un estudio psicosocial si fuere necesario. Su elaboración y resultados serán estrictamente confidenciales.

ARTÍCULO 11:

La Oficina de Recursos Humanos podrá requerir la colaboración de oficinas y especialistas para el diseño o calificación de las pruebas, en cuyo caso la ayuda solicitada se limitará a la emisión de criterios sobre los asuntos que le sean consultados.

ARTÍCULO 12: ¹ ²

Los concursos se regirán por las siguientes normas:

- a) Se llevarán a cabo en el transcurso de los quince días hábiles inmediatos a partir de la fecha de aprobación del pedimento de personal.
- b) Entre la fecha de publicación del cartel del concurso y la fecha de cierre de recepción de ofertas deberán transcurrir por lo menos cinco días hábiles en el caso de los concursos mixtos y cinco días hábiles en el caso de los concursos internos.
- c) Los concursantes deberán presentar la Oferta de Servicios en la Oficina de Recursos Humanos y aportar la documentación que les sea requerida.
- ch) La Oficina de Recursos Humanos preparará la terna de elegibles.
- d) Bajo ninguna condición será declarado elegible el aspirante que obtenga una calificación inferior a 7 sobre 10 puntos.
- e) La Oficina de Recursos Humanos, por medio de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, deberá notificar a los oferentes 5 días hábiles antes de ser enviados al Consejo Universitario, en el caso de nombramientos de jefes y directores, y por el CONRE en los que corresponde, los resultados finales que cada oferente obtuvo en los distintos instrumentos de evaluación, según los criterios definidos, para lo que consideren pertinente. Igualmente, comunicar la escogencia definitiva.

ARTÍCULO 13:

En el transcurso de los cinco días hábiles inmediatos a partir de la fecha de recibo de los documentos, el Jefe solicitante hará una recomendación a la Rectoría con base en la terna, para la resolución definitiva.³

¹ Modificado por el Consejo Universitario en sesión No.519, Art. V, inciso 1, acuerdo No.898 de 25 de octubre de 1984.

² Modificado por el Consejo Universitario en sesión No. 2242, Art. II inciso 1-a) de 04 de abril del 2013.

³ Modificado por el Consejo Universitario en sesión No. 492, Art. VI, inciso 1), acuerdo No.710, de 8 de mayo de 1984.

ARTÍCULO 14:

En igualdad de condiciones el concursante interno tendrá prioridad, tratándose de concursos mixtos.

ARTÍCULO 15: ^{1 2 3 4}

El nombramiento de los Directores y Jefes de Oficina se regirá por las siguientes normas específicas:

- a) Corresponde al Consejo Universitario nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los Directores y Jefes de las Unidades Académicas y Administrativas, tanto para ocupar la plaza en propiedad como en forma interina. Todo nombramiento mayor de seis meses será definido, en primera instancia, mediante concurso interno, y en segunda instancia, cuando se requiera, por concurso mixto.
- b) Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.
- c) Los requisitos básicos del puesto serán establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos y ratificados por el Consejo Universitario.
- d) El concurso será divulgado por la Oficina de Recursos Humanos mediante circular dirigida a la Comunidad Universitaria y mediante una publicación en un diario de circulación nacional. En estas publicaciones, se incluirán los requisitos mínimos del puesto y la información necesaria para su valoración. Se concederá un término no inferior de ocho días y no superior a 15 días hábiles para recibir las

¹ Modificado por el Consejo Universitario en sesión No.500, acuerdo No.752 del 19 de junio de 1984.

² Modificado por el Consejo Universitario en sesión 1286, art. I, de 14 de agosto de 1997.

³ Modificado por el Consejo Universitario en sesión 2045, Art. I, inciso 5) de 29 de julio del 2010.

⁴ Modificado por el Consejo Universitario en sesión No. 2264, Art. VI, inciso 2) del 27 de junio del 2013.

ofertas. Los oferentes que no cumplan con los requisitos básicos del Manual Descriptivo de Puestos, serán excluidos del concurso. Para tal efecto, la Oficina de recursos Humanos deberá informarles por escrito.

- e) El Consejo Universitario aprobará la tabla general de Valoración en la que se deberán ponderar en forma equitativa aspectos tales como: experiencia general, experiencia afín al puesto, título, publicaciones, para capacitación, entrevista, proyecto entre otros.
- f) La calificación del proyecto y la entrevista de los candidatos será llevada a cabo por una comisión nombrada por el Consejo Universitario, la cual estará integrada por al menos dos de sus miembros, por el Vicerrector respectivo o por el superior inmediato, según sea el caso. Esta Comisión elegirá entre sus miembros un coordinador. La calificación de los proyectos y de la entrevista deberá cumplirse antes de remitir al Consejo Universitario el resultado del concurso, la cual tendrá por objeto conocer los proyectos, criterios y valoraciones sobre la dirección o jefatura a la que esté concursando el candidato. Cualquier miembro del Consejo Universitario que no esté nombrado en la comisión podrá asistir a la entrevista con voz pero sin voto, o podrá tener acceso a los proyectos pero no podrá calificarlos. La Oficina de Recursos Humanos a través de la instancia técnica respectiva coadyuvará en todo este proceso.
- g) Concluido el proceso de calificación de las ofertas, la Oficina de Recursos Humanos remitirá al Consejo Universitario el resultado del concurso consignando el puntaje obtenido por cada uno de los oferentes en orden descendente, sin recomendar a ninguno de ellos, adjuntando copia del currículum y de los atestados respectivos. Además certificará al Consejo Universitario, que ha seguido todos los procedimientos y reglamentos que estén establecidos en el Estatuto de Personal y en las Leyes de la República.
- h) En todo concurso deberán existir al menos tres oferentes que cumplan los requisitos mínimos del puesto. En caso contrario la Oficina de Recursos Humanos procederá a sacar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor de 10 días hábiles. De persistir la situación de no conformarse la terna, el Consejo Universitario decidirá, en un plazo máximo de un mes, si continúa el proceso del concurso con los oferentes que cumplen los requisitos mínimos del puesto o si se llevará a cabo el concurso mixto correspondiente.

ARTÍCULO 16:

La Oficina de Recursos Humanos, de oficio convocará a concurso cuando haya menos de tres candidatos elegibles en el correspondiente registro, o cuando se prevea la insuficiencia de éste dada la necesidad de llenar a corto plazo una o más plazas.

ARTÍCULO 17: ¹

La Oficina de Recursos Humanos declarará inopia cuando no se haya podido conformar la terna, por no haber suficientes candidatos o porque no hayan alcanzado la condición de elegibles cuando menos tres de ellos.

ARTÍCULO 18:

En los casos en que se declare inopia, en un concurso interno, se procederá al correspondiente concurso mixto. Si se declare inopia en un concurso mixto, la Oficina de Recursos Humanos recomendará una nueva forma de selección a la Rectoría. De igual manera se procederá en aquellos casos en que por un verdadero impedimento debidamente razonado no haya sido posible escoger de la terna.

ARTÍCULO 19: ^{2 3}

La Oficina de Recursos Humanos podrá prescindir del concurso cuando:

- a) La plaza vacante pueda ser llenada mediante traslado, en los términos que establece el Estatuto de Personal.
- b) Cuando en los registros existan tres o más candidatos elegibles para el puesto de que se trate, siempre que hayan adquirido esa condición en los últimos seis meses, en cuyo caso se elaborará la terna con base en dichos candidatos.
- c) En el caso de los funcionarios que hayan ocupado puestos de autoridad al dejar éste tal y como lo contempla el Artículo 94 del Estatuto de Personal.

¹ Modificado por el Consejo Universitario en sesión 1715 Art. IV, inciso 7) del 16 de julio del 2004. Esta modificación fue derogada por dicho Consejo en sesión 1768, Art. III, inciso 2) de 1 de julio del 2005.

² Modificado por el Consejo Universitario en sesión No.1067-93, Art. V, inciso 2) de 24 de noviembre de 1993.

³ Modificado por el Consejo Universitario en sesión No. 2156, Art. II, inciso 1-a) de 03 de mayo del 2012.

- ch) En aquellos casos de funcionarios que amparados al artículo 45 del Estatuto de Personal se reintegren a la UNED después de disfrutar de permisos sin goce de salario.
- d) En el caso de funcionarios que estén desempeñando un puesto a plazo fijo o interino el cual ganaron mediante concurso, y dicho puesto se convierte en una plaza permanente, salvo cuando se trate de Directores y Jefes de Oficina.
- e) De conformidad con el artículo 16 del Estatuto de Personal, en aquellos casos en que se proceda al ascenso del funcionario en una plaza vacante, siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto. Este ascenso podrá ser aprobado por el Consejo de Rectoría a propuesta de la jefatura de la dependencia respectiva y la Oficina de Recursos Humanos, de conformidad con el Reglamento que el Consejo Universitario dictará al respecto.
- f) En el caso de puestos de confianza así definidos por el Consejo Universitario.

CAPITULO III

NOMBRAMIENTO DE PROFESORES DESIGNADOS COMO ENCARGADOS DE CÁTEDRA O ENCARGADOS DE PROGRAMA

ARTÍCULO 20:

Procedimiento:

Para designar a un Encargado de Cátedra o un Encargado de Programa se utilizará el siguiente procedimiento:

- a) El Director de la Escuela solicitará a la Oficina de Recursos Humanos la apertura de la recepción de documentos de los interesados en optar por el cargo. Asimismo, indicará cuáles son los requisitos, de acuerdo con lo indicado en el Artículo 21 de este Reglamento.
- b) La Oficina de Recursos Humanos hará pública la solicitud y recibirá los atestados para su respectiva valoración, en el período que fije.
- c) Cumplido el plazo, la Oficina de Recursos Humanos enviará al Director de la Escuela la nómina de los que califican o la indicación de que no hay candidatos que reúnan los requisitos.
- d) El Director de la Escuela convocará a los profesores de la cátedra respectiva, para que definan una terna, de acuerdo con la lista derivada del inciso c). En aquellas Cátedras donde no hay al menos tres profesores tutores, será el Consejo de la Escuela el que determine en forma justificada, la conformación de la terna. En el caso de los Encargados de Programa, el Director define la terna, en conjunto con los Encargados de Cátedra de la Escuela, relacionados con el Programa.
- e) Con base en la terna anterior, el Director de Escuela procederá a convocar al Consejo de Escuela para que este órgano por votación secreta seleccione de la terna la persona idónea. Será designado como Encargado de Cátedra la persona que tenga mayoría simple de los representantes del Consejo de Escuela. El Director de la Escuela comunicará al Rector la decisión para que con base en el Artículo 28 del Estatuto Orgánico, inciso ch) se proceda a la designación correspondiente.

ARTÍCULO 21:**Requisitos:**

Los requisitos para los aspirantes a la designación de Encargado de Cátedra o Encargado de Programa son:

- a) La designación deberá recaer en un profesor que reúna los requisitos de idoneidad profesional, conforme al área de la respectiva Cátedra o Programa, previa valoración de la Oficina de Recursos Humanos.
- b) Poseer una maestría y ser profesional 3, o poseer licenciatura y ser profesional 4. Este requisito debe ser confirmado por la Oficina de Recursos Humanos. **//Se deja en suspenso su aplicación para el personal académico nombrado actualmente en la Universidad. El personal académico de nuevo ingreso deberá cumplir con el requisito mínimo de maestría académica o maestría profesional con licenciatura, para poder ser designado como Encargado de Cátedra o Encargado de Programa//**¹

En los casos de los profesores tutores de jornada especial y otros profesores de la Escuela u otros funcionarios de la Universidad, participantes en el concurso y que aún no cuentan con dicha ubicación, la Comisión de Carrera Profesional valorará de manera prioritaria los atestados de estos funcionarios, con la finalidad de que emitan el dictamen correspondiente.

- c) Poseer nombramiento en alguna dependencia de la Universidad, con una jornada de al menos ¼ TC.
- d) El aspirante deberá presentar un Plan de Trabajo, sobre el cual se evaluará su gestión.

ARTÍCULO 22: ²

Cuando se trate de cátedras o de programas nuevos o vacantes, el director de la Escuela podrá designar un profesor interinamente, mientras se realiza el proceso enunciado en el artículo 20 de este Reglamento.

¹ Según lo acordado por el Consejo Universitario en sesión No.2648, Art. IV, inciso 2) de 8 de marzo del 2018.

² Modificado por el Consejo Universitario en sesión No. 2663, art. III, inciso 18 de 17 de mayo del 2018.

ARTÍCULO 23:

La designación como Encargado de Cátedra o Encargado de Programa, de acuerdo con este reglamento, será por un período de tres años.

ARTÍCULO 24:

Cuando la designación recaiga en un profesor cuya jornada en propiedad sea inferior al requerimiento de la cátedra o programa, se le incrementará la jornada interinamente por el tiempo que dure la designación.

ARTÍCULO 25:

Transcurrido el plazo de la designación del Encargado de Cátedra o Encargado de Programa, al profesor se le podrá prorrogar su designación sin necesidad de un concurso y por períodos iguales, siempre y cuando el resultado de la evaluación de su desempeño sea positivo.

ARTÍCULO 26:

El Director de la Escuela evaluará anualmente el trabajo del Encargado de Cátedra o Encargado de Programa, de acuerdo con la ejecución del plan de trabajo presentado por éste y considerando el criterio del Consejo de Escuela, los tutores de la cátedra y de los estudiantes de los cursos a su cargo, para lo cual el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos elaborará los instrumentos de evaluación respectivos.

Este Capítulo III fue aprobado por el Consejo Universitario en sesión No. 1624, Art. I-A. , de 26 de febrero del 2003. Además, fue modificado por el mismo órgano en sesión 1686, Art. IV, inciso 6) de 29 de enero del 2004.

Transitorio:¹

Los profesores que, al entrar en vigencia el presente acuerdo, se desempeñen como Encargados de Cátedra o Encargados de Programa y que no cumplan con los requisitos establecidos en este Reglamento, podrán ser designados sin necesidad de un concurso por un período máximo de hasta seis años, siempre y cuando la evaluación de su desempeño sea positiva.

¹ **Este transitorio fue aprobado por el Consejo Universitario en sesión No. 1624, Art. I-A. , de 26 de febrero del 2003. Además, fue modificado por el mismo órgano en sesión 1686, Art. IV, inciso 6) de 29 de enero del 2004.**

Los instrumentos de evaluación del desempeño, establecido en los artículos 25 y 26 de este Reglamento, deberán entrar a regir dentro del plazo máximo de un año, a partir de la aprobación del Capítulo III de este reglamento, por lo que los actuales profesores designados como Encargados de Cátedra o Encargados de Programa, cuyo período finalice antes de ese término, podrán ser prorrogados por un período adicional, previa recomendación razonada del Director de Escuela ante la Rectoría.

Transitorio ¹

Previa inopia comprobada en los procesos para reclutar profesores que se designen como Encargados de Cátedra o Programa, se autoriza por una única vez a la Administración, que en los casos de cátedras vacantes, cátedras nuevas y programas nuevos que se estén ofreciendo a la fecha en que entra en vigencia el presente acuerdo, designe como Encargado de Cátedra o Encargado de Programa por un plazo máximo de 2 años, a los oferentes que cumplan las siguientes condiciones:

- Poseer Maestría Académica (MSc) en la especialidad de la cátedra que se desea designar y al menos 1 año de experiencia universitaria.
- Poseer simultáneamente, Maestría Profesional y Licenciatura. La Licenciatura debe serlo en la especialidad de la cátedra o del programa respectivo y tener al menos 1 año de experiencia universitaria.

En la designación que se haga, tendrán preferencia los oferentes que además de cumplir lo establecido en el punto 2 anterior, cuentan con publicaciones académicas en el área de su especialidad.

Transitorio ²

¹ Aprobado por el Consejo Universitario en sesión 1807, Art. IV, inciso 11) de 5 de abril del 2006

² Modificado por el Consejo Universitario en Sesión No. 489, Art. V, inciso 1, acuerdo No. 605 de 14 de febrero de 1984.

El artículo 7 del Reglamento de Concursos no se aplicará sino a partir del 14 de mayo de 1984.

Transitorio ¹

1. Los Directores de las Escuelas serán elegidos por votación directa, en la cual participarán los docentes, los administrativos y los estudiantes de esas dependencias. Para ello el Consejo nombra una comisión especial, para redactar la modificación del Estatuto Orgánico, en un período de tres meses. Dicha comisión estará integrada por el Ing. Fernando Mojica, el Lic. Joaquín Bernardo Calvo y el Sr. Régulo Solís.
2. La Oficina de Recursos Humanos deberá actualizar en un plazo no mayor de tres meses, el Manual Descriptivo de Puestos, en lo relativo a Directores y Jefes de Oficina al que hace referencia el inciso c) del Artículo 15. Hasta tanto, esta disposición no se cumpla, la Oficina de Recursos Humanos seguirá utilizando el procedimiento establecido hasta la fecha, en lo concerniente al inciso c).
3. Se deroga el Reglamento de Concursos para Jefes y Directores aprobado por el Consejo Universitario en sesión 426-83, Art. VII, acuerdo No.376, del 2 de mayo de 1983.

1 Aprobado por el Consejo Universitario en sesión 1286, art. I, de 14 de agosto de 1997