Reglamento Oficial de Términos y Condiciones

– Campaña "Tu Beca – Tu Empleo"

Instituto TECNIA

I. Introducción

El Instituto TECNIA establece el presente Reglamento Oficial de Términos y Condiciones de la campaña publicitaria **"Tu Beca / Tu Empleo"**, cuyo propósito es informar, regular y transparentar los lineamientos, requisitos, procedimientos y criterios bajo los cuales se gestionan las becas otorgadas en el marco de programas formativos y de empleabilidad en alianza con empresas del sector productivo.

La participación en esta campaña implica la **aceptación total** del presente reglamento. El Instituto TECNIA se reserva el derecho de modificar, actualizar o complementar su contenido en cualquier momento, garantizando su publicación oficial.

II. Marco Legal y Normativo

El acceso a las becas ofertadas en la campaña **"Tu Beca / Tu Empleo"** se encuentra **supeditado** al cumplimiento irrestricto del:

Decreto PRONAE

Decreto Ejecutivo del **Programa Nacional de Empleo (PRONAE)**, firmado el **11 de abril de 2023** y administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Este decreto establece que los beneficiarios deben cumplir con requisitos específicos, verificables y obligatorios, entre los cuales destacan:

1. **Condición de desempleo y disponibilidad laboral/formativa.**
2. **Edad:**
    - Hombres: **17 a 24 años**

- Mujeres: **17 a 35 años**

3. **Escolaridad mínima:** Primaria Completa (puede variar según el curso a noveno año o Bachillerato en educación media).
4. **Condición socioeconómica:** Validada mediante SINIRUBE conforme a la Ley de FODESAF (verificada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
5. **Ser persona nacional o residente en condición regular.**
6. **Tener acceso a internet y equipo para conectarse** y/o posibilidad de trasladarse al centro de estudio.
7. **No estar recibiendo otro curso, subsidio, beca o beneficio similar del Estado.**
8. **No haber participado en el programa EMPLEATE durante el periodo 2026**, ni haber cursado previamente el mismo programa de interés.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implica **exclusión inmediata** del proceso de beca.

III. Naturaleza de la Beca y Alcance de la Campaña

1. La beca **no constituye un empleo garantizado** ni representa por sí misma una contratación directa por parte de la empresa aliada.
2. La beca está condicionada al cumplimiento de **procesos de selección, filtros técnicos, evaluaciones y requisitos obligatorios** tanto del Instituto TECNIA como del marco normativo estatal.
3. El acceso a la beca **depende de cumplir y aprobar todos los filtros de selección**, incluyendo requisitos legales, técnicos, médicos, psicológicos, académicos, socioeconómicos y de idoneidad.

4. Las plazas disponibles son **limitadas**, se otorgan en estricto orden de mérito y conforme a los criterios institucionales del proceso.

5. La campaña es informativa y no representa una oferta contractual ni un compromiso de empleo inmediato.

IV. Procesos, Filtros y Etapas de Selección

El proceso de selección para la campaña se compone de múltiples filtros, etapas y verificaciones, cuyo cumplimiento es obligatorio para todos los participantes.

1. Reclutamiento

Actividad de divulgación orientada a atraer a personas que cumplan los requisitos generales del programa y del Decreto PRONAE. Incluye formularios digitales o físicos autorizados por TECNIA.

2. Preverificación documental

El Instituto TECNIA revisará la entrega según se solicite, completa y verificable de los siguientes documentos:

- Cédula de identidad o documento migratorio válido.
- Título académico exigido según el programa.
- Certificación cuenta bancaria.
- Curriculum actualizado.
- Evidencias socioeconómicas según PRONAE.
- Otros documentos obligatorios según el perfil.

La falta, inconsistencia o falsedad documental implica exclusión inmediata.

3. Verificación de elegibilidad PRONAE

El Instituto TECNIA y el MTSS verificarán la condición socioeconómica, desempleo, edad, escolaridad y elegibilidad según SINIRUBE y FODESAF.

4. Evaluaciones de Selección (Predictores)

Conforme a la matriz institucional, se aplicarán las siguientes pruebas:

Predictor	Valor
Prueba de escritura y agudeza	25%
Prueba de ensamble / práctica	25%
Entrevista académica	25%
Prueba médica y entrevista Empresarial HR (en caso de que aplique)	25%
Total	**100%**

- Para aprobar y ser elegible, el candidato debe obtener un **mínimo de 85 puntos**.

5. Pruebas psicológicas y médicas

- No son obligatorias, pero sí forman parte del análisis de idoneidad.
- No tienen un porcentaje asignado limitante, pero sus resultados sirven como insumo para la relación puesto–salud.
- No se entregan al oferente salvo que representen un riesgo para su salud.
- Su ausencia injustificada causa exclusión.

6. Entrevistas

Realizadas por personal calificado asignado por TECNIA bajo estructuras homogéneas para garantizar igualdad de trato y no discriminación.

7. Pruebas de habilidades

Diseñadas para simular las tareas propias del puesto o del curso. Su realización es obligatoria.

8. Registro de Elegibles

Es un archivo institucional que contiene a las personas que cumplieron satisfactoriamente todos los predictores y alcanzaron el puntaje mínimo.

9. Nomina final de beneficiarios

Conformada por personas que cumplieron:

- Requisitos legales
- Requisitos PRONAE
- Evaluaciones
- Idoneidad demostrada
- Cupo disponible

La selección final es competencia exclusiva de TECNIA y de la empresa aliada (cuando aplique) y ambas se reservan el derecho de admisión de candidatos.

V. Definiciones Institucionales

DEFINICIONES

1- Selección de personal: Se define como una: "Actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar, con carácter predictivo, las características personales

de un conjunto de sujetos -candidatos- que les diferencian de otros y les hacen más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea…" (Ansorena, 1996:19).

2- Sistema de selección de personal: El sistema de selección de personal se realiza en tres etapas:

a- Reclutamiento: Es una actividad de divulgación orientada a identificar y atraer a la organización a un grupo de candidatos, en suficiente número, con los debidos requisitos y estimularlos para que soliciten empleo, de los cuales más tarde se seleccionará a alguno para llenar la plaza vacante.

b- Selección: Es una actividad de clasificación donde se escoge aquellos que tengan mayor probabilidad de adaptarse al perfil requerido para satisfacer las necesidades de la organización. Para ello, se aplican diferentes herramientas o predictores para la evaluación de los candidatos; por ejemplo: evaluaciones psicológicas de administración individual o grupal, evaluaciones psicotécnicas, test psicométricos, entrevistas, otras que combinan distintos tipos de evaluaciones y de idiomas. En esta etapa se incluye, además, el registro de las personas elegibles para optar por el beneficio de entrar al programa correspondiente.

c- Inducción: Actividad mediante la cual se le informa a la persona recién nombrada, de las políticas que regulan y pautan su relación futura con la organización. Existen diferentes formas de hacerlo: una carpeta, un curso, un vídeo, un CD, la página Web.

3- Idoneidad comprobada: Es condición ineludible para el nombramiento de un candidato o candidata, el cumplimiento no solo de los requisitos académicos, legales y de experiencia establecidos por la empresa que requiere del perfil, sino también de las competencias relevantes que acrediten su mérito para ocupar un determinado cargo.

4- Igualdad de trato entre oferentes: Para efectos de los trámites de reclutamiento y selección de los candidatos, no se dará ningún tipo de trato preferencial o discriminatorio entre oferentes, ya sea en cuanto a la presentación de requisitos o cualquier otro aspecto.

5- Libertad de Participación: Podrán participar dentro de los procesos de selección todos aquellos ciudadanos que cumplan con los requisitos exigidos para un determinado cargo

6- Presentación de documentos: Existen dos medios sea directamente a la empresa que requiere de los servicios de TECNIA o mediante el Link que éste último publique en a través de medios establecidos para tal fin. No se validará la participación de aquel interesado en el reclutamiento si presenta de manera extemporánea a la fecha de recepción de documentos o si no cumple con los requisitos.

7- Equidad de género: Ningún puesto limitará el tipo de género específico para participar u ocupar un puesto. Los procedimientos garantizaran la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, debe incorporar lenguaje inclusivo y no discriminatorio aplicado al respeto de la igualdad entre los géneros.

8- Participación de personas con discapacidad: Ningún puesto limitará la participación o elección de una persona con discapacidad, deberá garantizar una igualdad de oportunidades, la selección deberá ser por pruebas selectivas y de idoneidad sin dilaciones u obstáculos indebidos para personas con discapacidad.

9- Puesto: Nomenclatura interna con la que se identifica cada uno de las plazas laborales.

10- Beneficiario del programa: Oferente que luego de haber superado satisfactoriamente las pruebas y requisitos del puesto dejó en evidencia su idoneidad para el mismo.

11- Registro de Elegibles: Archivo conformado por los expedientes de todas las personas oferentes calificadas mediante las valoraciones de idoneidad como idóneos para ocupar un determinado cargo, siempre y cuando se haya superado las pruebas dispuestas.

12- Requisitos: Aquellas condiciones académicas, legales y de experiencia que determinan el mérito de una persona oferente para ocupar un determinado puesto.

13- Nómina: Lista de personas calificados como idóneos como producto del proceso de selección que podrán participar del programa.

14- Predictores: Factores o criterios de selección mediante los que se procura valorar los méritos de las personas concursantes, ya se traten éstos de sus condiciones académicas, experiencia laboral, capacitación o de sus aptitudes, actitudes, características de personalidad, competencias personales u otros.

15- Pruebas: Exámenes o tests escritos, orales o prácticos o de ejecución mediante los cuales se evalúan los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de los oferentes, con el fin de determinar si se satisfacen los criterios de éxito establecidos en particular para las clases de puestos y especialidades de que se trate.

16- Conocimiento: Acción de conocer. Específico de una materia, una disciplina o un campo de actividad, que requiere para el desempeño eficiente de un puesto.

17- Destreza: Pericia manual requerida para ejecutar trabajos realizados básicamente con las manos y que exigen la coordinación sensor-motora.

18- Curriculum: Un currículum vitae, también simplificado C. V. es el documento de presentación de habilidades, formación, educación y vida laboral de una persona, con el fin de optar a un puesto de trabajo.

19- Entrevista: Es una conversación que permite obtener información relevante de la persona. En el caso de la entrevista laboral, se investigan datos relacionados sobre los trabajos anteriores o el presente, aspectos académicos, habilidades, actitudes y aptitudes técnicas, así como elementos de personalidad.

20- Incidentes críticos: Constituyen experiencias ocurridas a la persona en el pasado. Se parte del supuesto que las conductas pasadas, pueden predecir las conductas futuras, por lo tanto, se realizan preguntas basadas en eventos sucedidos a la persona en el pasado.

21- Pruebas psicológicas y médicas: No son obligatorias, pero sí un instrumento válido y sustancial para el proceso de selección, los resultados obtenidos de los mismos servirán como insumo para la decisión final. Los dictámenes médicos no son obligatorios, sin embargo, será un resultado que refleje las contraindicaciones de salud para ejercer el puesto y servirá como insumo para la decisión final, garantizando una aptitud física para ejercer el puesto especialmente para los puestos operativos que dentro de su naturaleza ocupacional son labores operativas, rutinarias y de fuerza física.

22- Retiro voluntario del concurso: Si algún oferente no desea continuar con su participación dentro del proceso deberá realizarlo por escrito, asimismo se entenderá como retiro

voluntario tácito el hecho de que no se presentará a las convocatorias para evaluar los factores quedando excluido.

23- Historia laboral anterior: Los antecedentes laborales (amonestaciones, ausencias injustificadas y evaluaciones de desempeño) no son factores de evaluación dentro del proceso, pero si se tomará como insumo para la decisión final.

FACTORES A EVALUAR

Para determinar la idoneidad de los oferentes concursantes, TECNIA procederá a realizar las pruebas de idoneidad respectivas, las cuales debe de determinarse conforme al cargo ofertado y asignarles el valor según corresponde a los predictores del cuadro siguiente:

a- Predictores.

Item a evaluar	Prueba Escritura y Agudeza	Prueba de ensamble	Entrevista Académica	Prueba Médica y Entrevista HR	Totales
Operativo	25	25	25	25	100
Administrativo	25	25	25	25	100
Técnico	25	25	25	25	100

Fuente: Creación propia, derechos de TECNIA, 2023.

Cada oferente quedará como beneficiario del programa con una nota mínima de 85 sobre la base de 100, una vez sumados los predictores.

b- Exámenes psicológicos y médicos:

Con el fin de determinar la idoneidad de las personas postulantes, TECNIA procederá a realizar las pruebas de idoneidad respectivas, las cuales debe de determinarse conforme al cargo ofertado según corresponde a los predictores determinados anteriormente.

Las pruebas psicológicas y médicas no son obligatorias, pero sí un instrumento válido y sustancial para el proceso de selección, los resultados obtenidos de los mismos servirán como insumo en el proceso, sin embargo, no serán determinantes para la obtención del empleo.

Los dictámenes médicos no son obligatorios ni debe tener porcentaje, será un resultado que refleje las contraindicaciones de salud para ejercer el puesto y servirá como insumo para la decisión final, lo anterior en busca de garantizar una aptitud física para el ejercer el puesto especialmente para los puestos operativos que dentro de su naturaleza ocupacional son labores operativas, rutinarias y de fuerza física y evitar cualquier perjuicio a futuro para la salud física y mental del oferente.

Si alguna persona participante no se presenta a realizar alguna prueba o entrevista quedará excluido de la selección.

Se podrá cambiar la fecha y tomarse para la selección cuando: presente incapacidad por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) o el Instituto Nacional de Seguro (INS), dictamen médico de defunción de familiar, graduación de la persona participante o una justificación que pueda comprobar ser razonable. Pero este traslado no podrá ser mayor a cinco días, en caso de que la persona se mantenga incapacitada mayor a cinco días quedará excluido por cuanto el proceso debe continuar prevaleciendo la necesidad de servicio que se requiere contratar.

Para la realización de las diversas pruebas el interesado a ingresar al programa deberá firmar un consentimiento informado para la aplicación de las diversas pruebas y exámenes, asimismo mediante este documento autoriza a TECNIA a realizar las pruebas respectivas. El resultado de las pruebas será totalmente confidencial razón por la cual no serán entregadas al oferente a menos de que los resultados arrojen un perjuicio para su salud respecto a la participación en el programa.

c- Entrevista

La entrevista será realizada por el personal que TECNIA asigne para los efectos, la guía de la entrevista debe contener una estructura para la equidad entre las personas participantes de un concurso dentro de la misma clase o nomenclatura.

d- Pruebas de habilidades

La pruebas escritas o prácticas de conocimiento deben establecerse en similitud con la exigencia del puesto al que se aplica dentro del programa. La formación adicional contenida en las capacitaciones técnicas o competencias del cargo podrá tomarse como factor a evaluar siempre que estén establecidas como requisitos para participar del programa.

e- El proceso de reclutamiento

- De la oferta de servicios: Todas aquellas personas interesadas en pertenecer al programa deberán llenar los formularios físicos o digitales que la empresa o TECNIA dispongan, estos dispuestos por los medios idóneos posibles, con el fin facilitar la información personal para la gestión correspondiente. En caso de que la persona oferente formule solicitud de participación dentro de un determinado concurso, la documentación presentada dentro de la oferta de servicios se tendrá como válida dentro del tiempo establecido para ofrecer la oferta de servicios. La Oficina designada por TECNIA llevará un registro de ofertas de servicios y/o solicitudes, compuesto por los expedientes de todas aquellas personas que la han presentado de forma correcta, esto último emitiéndose como que cumpla con todas las disposiciones exigidas para el efecto.
- De los requisitos: Toda persona oferente deberá demostrar su idoneidad para optar por un determinado puesto. Para ello, tendrá que aportar a la Oficina designada los siguientes requisitos documentales según lo que exija la oferta académica de cada programa el cual

puede variar en especificaciones: Presentar la documentación que se le solicite en formato físico y digital, tal cual como: a). Cédula de identidad, o en su variante carnet de refugiado, cédula de residencia, permiso laboral o estudiantil, b). Título de último año académico obtenido, en caso de tener un título emitido en el extranjero debe de presentar aval del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, d). Certificación de cuenta bancaria actualizada, currículum actualizado con todos sus atestados. e). Llenar y firmar oferta de servicios con indicación de medio electrónico para recibir notificaciones f) Cualquier prueba psicológica u otro requisito legal obligatorio, que el perfil así lo exija. La persona participante que traiga la documentación incompleta queda excluida del proceso. No obstante, lo anterior, en caso de que, a criterio de dicha oficina, se requiera aclarar o completar alguna información que se encuentre dentro de los documentos previamente aportados y que no se encuentre en documentos que ya posea la institución, se procederá a prevenir al respecto por escrito de la persona oferente para que cumpla lo prevenido, para lo cual el plazo no podrá ser mayor a tres días hábiles. La Oficina de designada por Tecnia tendrá la potestad de corroborar cualquier dato o información aportada por las personas oferentes, a través de llamadas telefónicas a terceros, visitas y cualquier otro medio que estime pertinente, que les dé certeza de los antecedentes laborales, educativos y personales de quienes que participen en el proceso.

f- De los resultados obtenidos: Una vez contando con los insumos arrojados por las pruebas de habilidades y entrevistas, manteniendo asimismo seguridad de que la participación en el programa no acarrea perjuicio en la salud de los participantes, terceros, en el servicio, entre otros se comunicará la elección o no para participar del programa. Si el oferente fue aceptado como beneficiario se le informará por los medios ya previamente establecidos por TECNIA. Si el oferente no fue aceptado se le informara por los medios establecidos por TECNIA

con indicación de que: Para el presente programa usted no ha resultado beneficiario para participar, sin embargo, se le hace un llamado para que verifique nuestra oferta y se incluya en la misma como oferente. La anterior determinación en virtud de que su perfil no es compatible con las habilidades que se requieren para el puesto.

VI. Motivos de Exclusión Automática

1. Presentar información falsa, fraudulenta o incompleta.
2. No cumplir con requisitos del Decreto PRONAE.
3. No asistir a pruebas o entrevistas sin justificación válida.
4. No entregar la documentación en los plazos establecidos.
5. No aprobar predictores con mínimo de 85 puntos.
6. Estar recibiendo otro beneficio formativo del Estado.
7. Haber cursado el mismo programa con EMPLEATE anteriormente.
8. Encontrarse bajo incapacidad médica por más de cinco días durante el proceso.

VII. Consentimiento Informado y Manejo de Datos

Todo participante deberá:

- Firmar un consentimiento informado para realizar pruebas y evaluaciones.
- Aceptar el tratamiento de sus datos conforme a la Ley 8968 y su reglamento.
- Autorizar a TECNIA a verificar información académica, laboral, personal y socioeconómica.

VIII. Comunicación de Resultados

- Los resultados serán comunicados únicamente por los canales oficiales definidos por TECNIA.
- La institución no está obligada a justificar detalladamente los motivos de no selección.
- El oferente no seleccionado podrá participar en futuros programas si así lo desea.

IX. Aceptación del Beneficio

El beneficiario deberá aceptar formalmente la beca, comprometerse a cumplir el reglamento académico del programa y acatar todas las normativas institucionales y del centro de formación.

X. Limitación de Responsabilidad

- TECNIA **no garantiza empleo** posterior a la finalización del programa.
- La continuidad de la beca depende del desempeño, asistencia y cumplimiento académico.
- La disponibilidad de becas depende de recursos, cupos, financiamiento y alianzas vigentes.

XI. Autorización de Uso de Imagen

En caso de que el participante sea fotografiado o grabado en actividades de la campaña, autoriza el uso de su imagen para fines informativos y promocionales del Instituto TECNIA, sin que ello genere remuneración alguna.

XI. Vigencia

El presente reglamento entra en vigencia a partir de su **publicación oficial – noviembre 2025**.

Contacto para dudas o consultas: info@tecnia.cr