

Conversatorio EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



San José, 29 de agosto de 2019. Gracias al esfuerzo coordinado entre el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) y el Área de Reclutamiento y Selección de Personal se tuvo la oportunidad de organizar esta actividad realizada el pasado 29 de agosto dirigida a más de 80 funcionarios de las Unidades de Gestión Institucional de Recursos Humanos de todas las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, quienes tuvieron la oportunidad de refrescar y adquirir conocimientos técnico-normativo en materia de Reclutamiento y Selección de Personal.

El evento contó con los valiosos aportes de las siguientes funcionarias del Área de Reclutamiento y Selección de Personal de esta Dirección General, Sra. Kimberly Puertas González y María Cecilia Lindo Marín, ambas de la Unidad de Postulación de Candidatos, así como de la Sra. Vivian Hernández Román quien representó a la Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad (USEEI) y las servidoras Andreína Robles González y Karen Medinilla Álvarez, ambas de la Unidad de Administración de Concursos, quienes en conjunto desarrollaron a lo largo del día una agenda que procuró abordar conceptos básicos y fundamentales como los que se citan a continuación:

¿Qué significa selección de personal?



Recordemos que es la actividad que permite atraer, evaluar e identificar, predictivamente, a las personas más idóneas para ocupar un cargo o un puesto vacante.

Para poder evaluar de manera predictiva se debe confeccionar una Base de Selección la que se define como el conjunto de predictores definidos y ponderados en relación con las características o criterios de éxito que demandan las clases de puesto sometidas a un proceso de reclutamiento y selección de personal.

¿Cuáles son las funciones ejecutadas por la USEEI para la demostración de la idoneidad?

Entre otras están:

- Determinar los predictores a evaluar.
- Organizar, aplicar, supervisar y calificar las pruebas de mediciones psicológicas.
- Determinar la calificación final de los oferentes, obtenida de la sumatoria final de todos los predictores dispuestos y la calificación obtenida de las pruebas aplicadas.
- Declarar las personas idóneas para ingresar al Régimen del Servicio Civil.
- Comunicación de resultados por los medios válidos.
- Recepción de los reclamos y recursos legales, su resolución y la comunicación que resulte de los mismos.
- Conformación del registro de elegibles.
- Mantener y resguardar la batería de pruebas.

Normas aplicables en este campo de actividad, según el Estatuto de Servicio Civil y demás normativa conexas.

Artículo 20.- Para ingresar al Servicio Civil, se requiere:

Poseer aptitud moral y física propia para el desempeño del cargo.

d) Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que contemplan esta ley y sus reglamentos.

Artículo 9° - Son requisitos para ingresar al Servicio Civil:

“... c) Poseer aptitud física, psíquica y moral satisfactorias...”

Nóminas de elegibles



Se consideró el tema de Nómina de Elegibles, con el fin de efectuar un repaso con los (as) funcionarios (as) que laboran en las entidades amparadas al Régimen de Servicio Civil y que ya habían sido instruidas en dicho, pero también con el propósito de dotar de conocimiento, a aquellos que por primera vez incursionan en estos procesos de trabajo.

En este caso la capacitación se enfocó tanto en el aspecto normativo y técnico, como en el ámbito de los principios éticos y emocionales que deben contemplarse en el trámite de las Nóminas de Elegibles.

Sistema Automatizado de la Gestión del Empleo y Talento Humano

Se tuvo la oportunidad de retomar las funcionalidades y hacer un recorrido por el Menú y los Submenú que comprende el Sistema de Gestión del Empleo y Talento Humano (SAGETH) de los cuales tienen acceso los servidores de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de los diferentes Ministerios e Instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, enfatizando una vez más en la normativa actualmente vigente para el trámite de Pedimentos de Personal, funcionalidad del registro de elegibles y del módulo de Nóminas de Elegibles, estipulada en los **Oficios Circulares ARSP-008-2013, ARSP-010-2013, DG-006-2016 y ARSP-OC-009-2017** y la **Directriz N° 055-H**.

Concursos internos



De igual forma se dedicó un espacio para el tema de los Concursos Internos, específicamente en los "Aspectos Relevantes de la Resolución DG-155-2015" de fecha 18 de setiembre del 2015, como los siguientes :

Con énfasis en los siguientes aspectos :

- Etapas del Concurso Interno.
- Predictores de Selección.
- Aplicación del artículo 18.
- Uso del registro de elegibles producto de un Concurso Interno.
- Resolución Nóminas.
- Resolución de Pedimentos de personal.
- Boleta de Funcionalidad-Actualizada.
- Guía para la formulación de la propuesta del Concurso Interno.

Una mirada a las y los participantes.

