

DGSC obtiene primer lugar en Premio ICAP a la Innovación en la Administración Pública 2022



En el marco del XXI Foro de la Función Pública de Centroamérica y el Caribe (FFP), realizado del 12 al 14 de septiembre en Guatemala, se realizó la ceremonia de premiación del Premio ICAP a la Innovación y Buenas Prácticas en la Administración Pública, en el cual, la Dirección General de Servicio Civil, obtuvo el I lugar, con la presentación del tema, **"Modernización del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal del Título I en el Régimen de Servicio Civil"**.

"Este logro le pertenece a toda la DGSC, ya que es el resultado del trabajo conjunto entre el Área de Reclutamiento y Selección de Personal y la Unidad de Tecnologías e Información, con el esfuerzo y colaboración de la Asesoría Jurídica, el Área de Organización del Trabajo y Compensaciones, y Despacho de la Dirección General, así como de todas las personas funcionarias de esta Institución, que de manera directa o indirecta, hicieron su aporte para este proyecto", mencionó el Director General de Servicio Civil, señor Francisco Chang Vargas, quien además estuvo presente en la reunión de Reunión Intermedia de Autoridades de Servicio Civil y Función Pública y el Seminario internacional.

Modernización del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal del Título I en el Régimen de Servicio Civil

Bajo el título **Modernización del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal** del Título I en el Régimen de Servicio Civil, la DGSC obtuvo el I lugar del Premio ICAP a la Innovación y Buenas Prácticas en la Administración Pública.

El propósito de este Premio es identificar y premiar los proyectos y herramientas innovadoras que se han diseñado e implementado desde la administración pública de los países miembros del SICA y el Caribe para promover la innovación en la gestión pública; reconocer el liderazgo de los servidores públicos en la investigación e innovación dentro sus organizaciones y áreas de influencia; e Identificar y difundir experiencias exitosas y buenas prácticas



Correspondió al señor David Campos Calderón, Director del Área de Reclutamiento y Selección de Personal (ARSP) de la DGSC, recibir el galardón y realizar una síntesis de los temas incluidos en el proyecto.

Temática abordada Profesionalización, ética y probidad. Marco general.

Categorías: desarrollos tecnológicos, marcos regulatorios y herramientas para mejorar la gestión estratégica y operativa. Principales retos.

- Necesidad del desarrollo de mejoras para atender la dinámica institucional y demandas ciudadanas en el proceso de Reclutamiento y Selección T.I del RSC.
- Revisión y ajustes de deberes, responsabilidades, procesos, procedimientos, resultados, etc., del ARSP.
- Promover la innovación del Sistema de Gestión del Empleo Público, según demandas nacionales e internacionales. ODS, OCDE, Sala Constitucional, CGR.

- Cambio del modelo tradicional de Reclutamiento y Selección de Personal para el Poder Ejecutivo de CR.
- Promover la eficiencia, automatización, la accesibilidad y la generación de valor público de forma abierta, transparente e inclusiva.
- Procurar la dotación del personal más calificado, a las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil en tiempo y forma.

Acción No. 1: La necesidad de brindar servicios públicos oportunos y eficientes a la ciudadanía y atender las recomendaciones de la OCDE, la Contraloría General de la República e instancias judiciales, en el año 2019 se planteó a la Sala Constitucional una propuesta que modificaba el proceso de reclutamiento y selección de personal; mismo que fue avalado por esta instancia. Se desarrolló en dos fases:

Modificación del Proceso de Reclutamiento y Selección de personal: Fases.

1

2

Las Oficinas de Recursos Humanos, con acompañamiento de la DGSC realizarán pruebas específicas de conocimiento, de acuerdo con el cargo que la persona oferente vaya a ocupar.

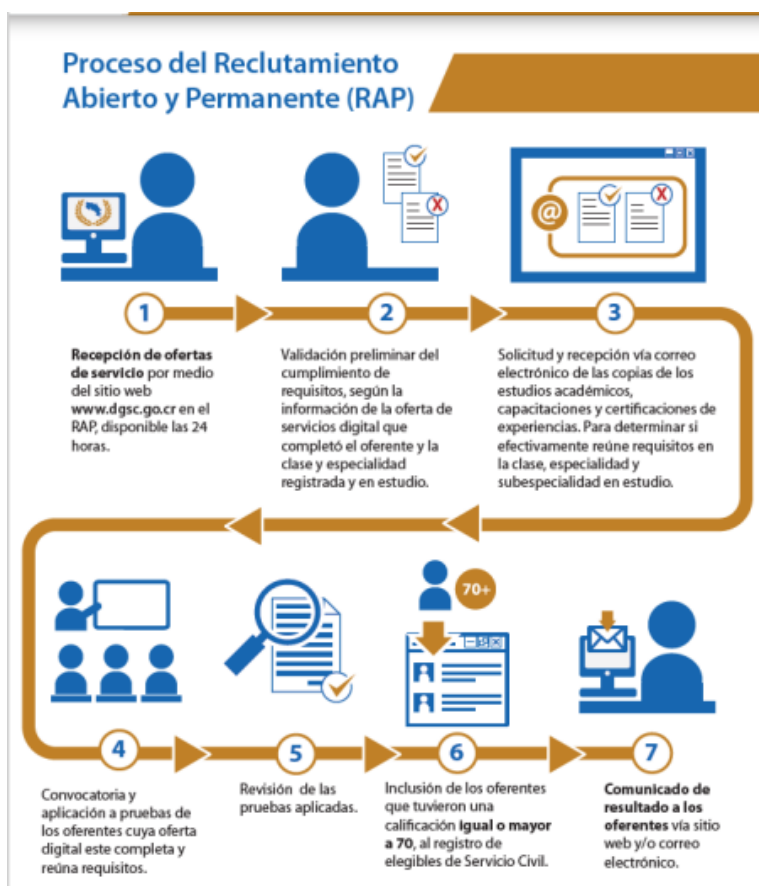
Resultados:

- ❑ A partir del 31 de diciembre del 2020, se dejaron de aplicar las pruebas psicométricas como metodología de evaluación en el proceso de reclutamiento y selección de personal dado que estas quedaron obsoletas y no responden a las prácticas actuales en materia de selección de personal y tampoco se ajustan al contexto sociocultural vigente:
 - ❑ **Prueba tipo 1:** Prueba de Conocimiento General: evalúa los conocimientos básicos, que deben tener las personas que aspiren a ocupar puestos profesionales y directivos dentro de la Función Pública.
 - ❑ **Prueba tipo 2:** Prueba de Competencias Transversales: aplicación de pruebas técnicas sobre competencias transversales según cada estrato ocupacional (Calificado, Técnico, Profesional y Directivo).
- ❑ Trámite de las solicitudes para realizar las pruebas por parte de la ciudadanía que quiere prestar servicios al Estado, más expedita.
- ❑ Las pruebas fueron desarrolladas por personal del área de ARSP, con cooperación externa.
- ❑ Mayor prontitud en la calificación de las pruebas y comunicación de los resultados a cada persona postulante.

Acción No. 2: Ajuste al Proceso de Reclutamiento Abierto y Permanente RAP.

Desde el mes de noviembre del 2017, se implementó el Sistema de Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP) que consiste en un sistema web que le permite a la persona oferente, completar su oferta de servicios en línea desde cualquier parte del país o incluso del mundo, sin necesidad de asistir presencialmente a las oficinas centrales de la DGSC. La página se encuentra disponible y puede ser accesada durante las 24 horas del día, todos los días del año, lo que brinda mayores facilidades a la población que desee presentar su oferta de servicios para optar por un puesto dentro del RSC.

A partir del mes de agosto del año 2020, la DGSC, determinó que era necesario procesar las ofertas, atendiendo las demandas de las instituciones del RSC, dando paso a un nuevo sistema de reclutamiento de 7 etapas:



Alineación con los ODS, Plan Nacional de Desarrollo (PND), Plan Estratégico Institucional (PEI)

PND 2019-2022: Se vincula con “Generar empleo de calidad y elevar el nivel de ingreso familiar” y “Mejorar la gestión pública para aumentar la eficiencia en el uso de los recursos del Estado”

PEI 2019-2022: “Innovar la gestión estratégica y operativa de la Dirección General de Servicio Civil en congruencia con su rol rector en el contexto de Empleo Público”

ODS: Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas y Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible