

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Unidad Coordinadora de Control Interno

Informe Final

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y
Selección de Personal

AÑO – 2021

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	2
OBJETIVO GENERAL.....	2
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
ALCANCE	3
LIMITACIONES.....	3
METODOLOGÍA.....	3
RESULTADOS OBTENIDOS CUESTIONARIO APLICADO A LAS JEFATURAS QUE PARTICIPAN EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LA PGR.....	4
RESULTADOS OBTENIDOS DE INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR LA JEFATURA Y LA ANALISTA DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS QUE PARTICIPAN EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA PGR ..	13
CONCLUSIONES.....	16
RECOMENDACIONES.....	17
PLAN DE ACCIÓN	18
ANEXOS.....	19
REFERENCIAS:.....	23

PRESENTACIÓN

La Ley General de Control Interno (LGCI) y las Normas de Control Interno para el sector público (NCI) contienen las regulaciones fundamentales en materia de seguimiento para el sector público costarricense. La LGCI incluye, en su artículo 17, el concepto de seguimiento del sistema de control interno, entendiendo por éste "las actividades que se realizan para valorar la calidad del funcionamiento del sistema de control interno, a lo largo del tiempo; asimismo, establece los deberes del jerarca y los titulares subordinados con respecto a este Componente.

En atención a lo establecido en la citada normativa y las Normas de Control Interno para el Sector Público N-2-2009-CO-DFOE, la Unidad Coordinadora de Control Interno (UCCI) elaboró un plan de seguimiento al Sistema de Control Interno para el período comprendido entre los años 2019 al 2022.

Para el año 2021, se definió realizar la Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos. El cuestionario utilizado fue elaborado por los miembros de la UCCI y cuyos resultados se analizarán en el presente informe.

OBJETIVO GENERAL

Evaluar el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la PGR, para comprobar la efectividad del sistema de control interno entorno a dicha gestión, con el fin de determinar acciones de mejoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a la evaluación, adaptación y adopción de las actividades de control interno en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal a cargo del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
- Fomentar actividades permanentes y periódicas de seguimiento y evaluación del Sistema de Control Interno para el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal a cargo del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
- Verificar que se lleve a cabo un proceso eficiente y transparente que permita contar con los funcionarios idóneos que respondan a las necesidades institucionales.

ALCANCE

Todos los funcionarios que participan en los procesos de Reclutamiento y Selección en la PGR, a saber: Procuradores Directores, Procuradores A y B, Dirección de Desarrollo Institucional y Jefaturas de Departamento.

LIMITACIONES

Para la realización del presente trabajo se detectó la siguiente limitación:

Bajo porcentaje de participación e involucramiento de las Jefaturas que, por sus funciones, participan en el proceso de Reclutamiento y Selección en la PGR.

METODOLOGÍA

Proceso de ejecución de la Autoevaluación

La UCCI incorporó previamente en su cronograma de actividades aprobado para el período del 2019 al 2022, la realización del presente trabajo de seguimiento del proceso de "Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la PGR".

Se procedió con la elaboración de dos cuestionarios, uno para las jefaturas que participan en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y otro para los encargados de dicho proceso en el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

Cuestionario aplicado a las Jefaturas que participan en el Proceso de Reclutamiento y Selección de la PGR

El cuestionario comprendía 12 preguntas (ver anexo 1), de las cuáles el 83% (10 de 12 preguntas) correspondían a preguntas de respuesta cerrada y el 17% a preguntas abiertas (2 de 12 preguntas).

El instrumento aplicado se remitió vía correo electrónico institucional a todas las jefaturas que participan en los procesos de Reclutamiento y Selección en la PGR y se les otorgó 15 días calendario para llenarlo, iniciando el 19 de julio del 2021 y finalizando el 30 de julio del 2021.

Cuestionario Funcionarios Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos encargados del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.

El cuestionario (anexo N° 2) está estructurado para valorar el Sistema de Control Interno aplicado a la analista del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, así como a la Jefatura del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos. El cuestionario comprendía 15 preguntas, de las cuáles el 83% (11 de 15 preguntas) correspondían a preguntas de respuesta cerrada y el 17% a preguntas abiertas (4 de 15 preguntas).

El instrumento aplicado se remitió vía correo electrónico institucional a los funcionarios supra mencionados y se les otorgó 15 días calendario para llenarlo, iniciando el 19 de julio del 2021 y finalizando el 30 de julio del 2021. Cabe mencionar que, en el caso de la Jefatura del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, se procedió a ampliar el plazo de recepción de la información, por cuanto estuvo incapacitada en ese periodo, pero una vez que se reincorporó a sus funciones, procedió con el llenado del instrumento.

Para ambos casos, como resultado de dicha aplicación, se obtuvo la información necesaria para la formulación del Plan de Acciones de Mejora del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Procuraduría General de la República.

Es importante hacer la acotación de que todos los cuadros y los gráficos de análisis incorporados en él, son de elaboración/construcción propia de la UCCI y que la fuente de información son las respuestas emitidas por los funcionarios de la Procuraduría General de la República, así que se omite indicar, tanto en los cuadros como en los gráficos, este dato de autoría.

Resultados Obtenidos Cuestionario aplicado a las jefaturas que participan en el Proceso de Reclutamiento y Selección de la PGR

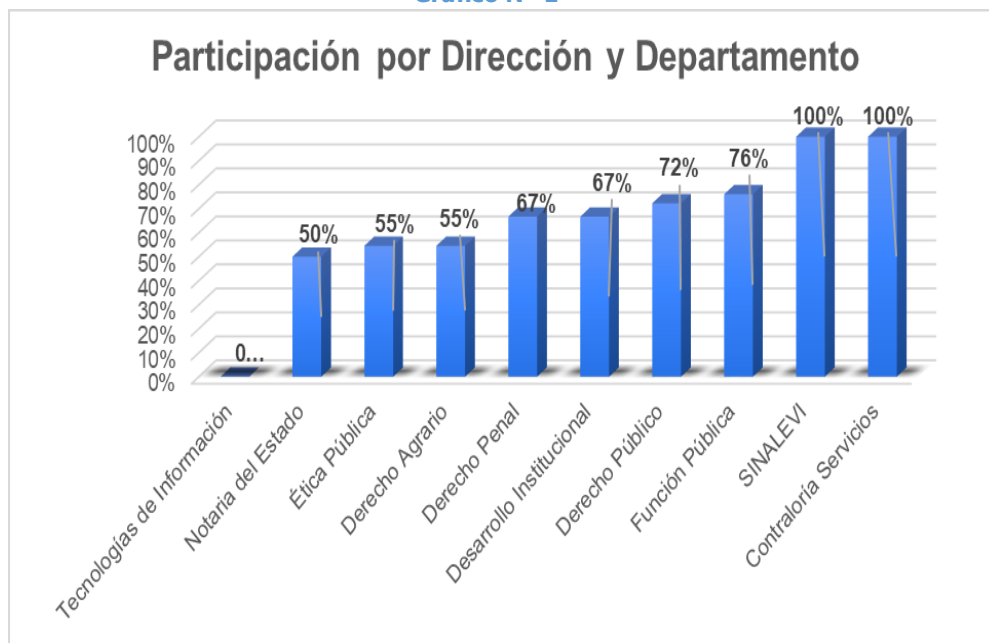
La participación global de las jefaturas que participan en los procesos de Reclutamiento y Selección en la PGR fue del 68% (72 de 106 funcionarios activos). Detalle que se muestra en el siguiente cuadro y gráfico.

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021

Cuadro N° 1
Participación por Dirección y Departamento

	Jefaturas de la Dirección / Departamento	Funcionarios Incapacitados	Funcionarios Permiso	Permiso Maternidad	Jefaturas Si Contestaron	Jefaturas No contestaron	Porcentaje Participación
Tecnologías de Información	1	0	0	0	0	1	0%
Notaria del Estado	2	0	0	0	1	1	50%
Ética Pública	11	0	0	0	6	5	55%
Derecho Agrario	11	0	0	0	6	5	55%
Derecho Penal	13	0	1	0	8	4	67%
Desarrollo Institucional	7	1	0	0	4	2	67%
Derecho Público	36	0	0	0	26	10	72%
Función Pública	25	0	0	0	19	6	76%
SINALEVI	1	0	0	0	1	0	100%
Contraloría Servicios	1	0	0	0	1	0	100%
Totales	108	1	1	0	72	34	68%

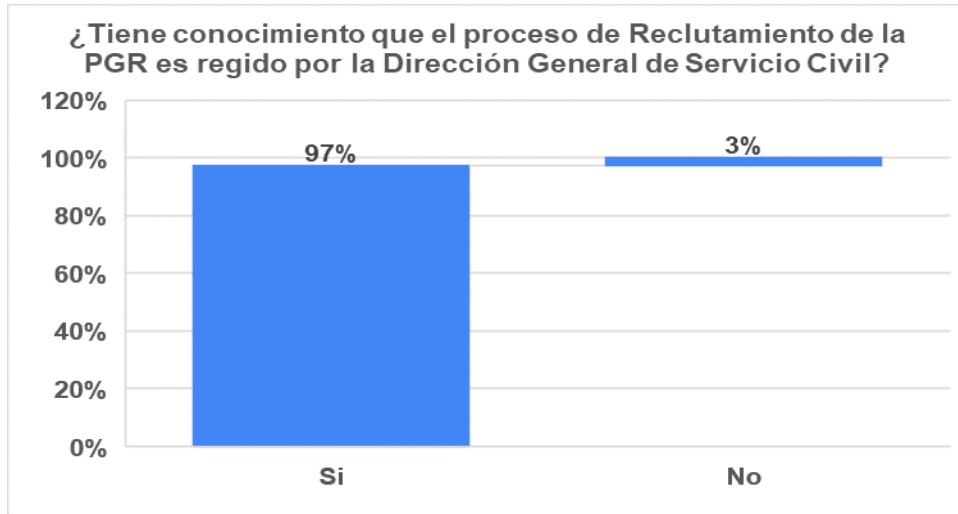
Gráfico N° 1



Al consultarle a las jefaturas si tienen conocimiento que el proceso de Reclutamiento de la PGR es regido por la Dirección General de Servicio Civil, 70 funcionarios (97%) manifestaron conocerlo y 2 funcionarios (3%) indicaron que no.

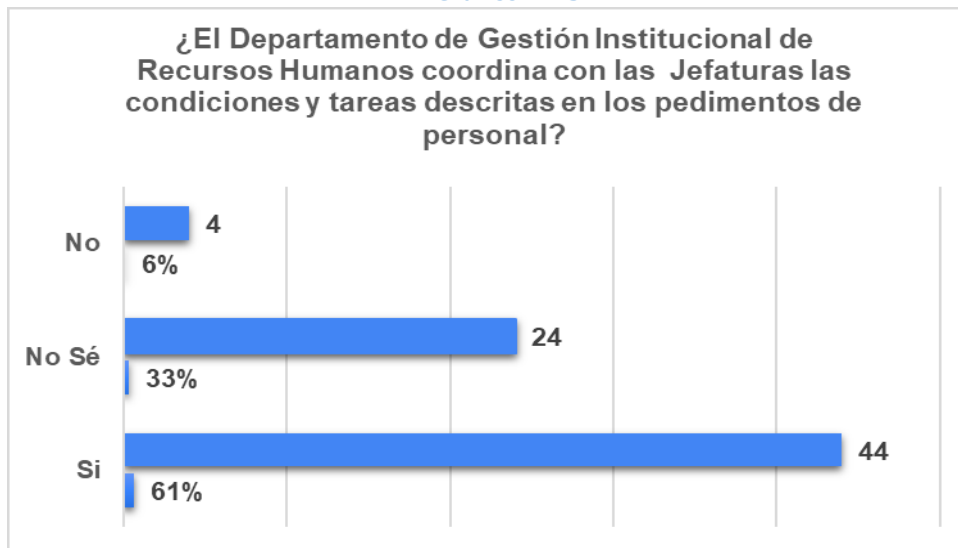
Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021

Gráfico N° 2



En lo referente a si el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos coordina con las Direcciones / Jefaturas las condiciones y tareas descritas en los pedimentos de personal, 44 funcionarios (61%) indicaron que sí se realiza la coordinación, 24 funcionarios (33%) manifestaron no saber si eso se realiza y 4 funcionarios (6%) exteriorizaron que no se realiza.

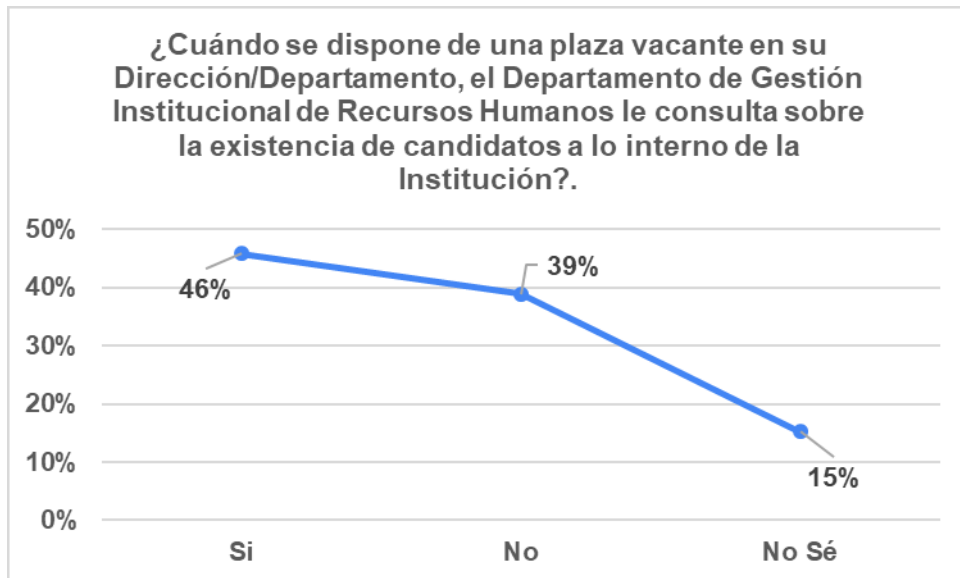
Gráfico N° 3



Ante la consulta de si cuando se dispone de una plaza vacante, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos le consulta sobre la existencia de candidatos a lo interno de la Institución, 33 funcionarios (46%) manifestaron que sí se da la coordinación, 28 funcionarios (39%) indicaron que no y 11 funcionarios (15%) no saben si esto sucede.

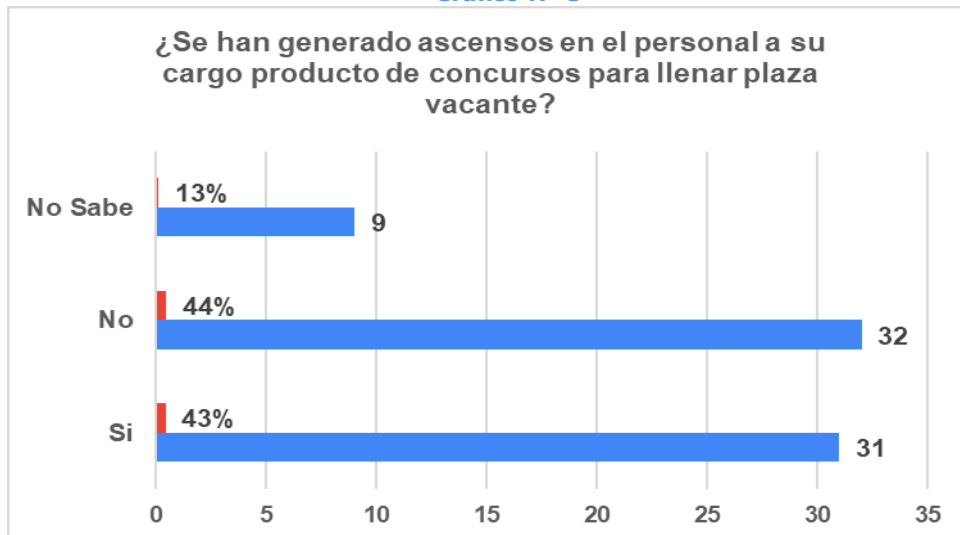
Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021

Gráfico N° 4



Con respecto al tema de ascensos, se les consultó si al personal que tienen a cargo lo han ascendido en alguna de las plazas vacantes que han salido a concurso, a lo cual 31 funcionarios (43%) indicaron que sí, 32 funcionarios (44%) manifestaron que no y 9 funcionarios (13%) indicaron no tener conocimiento.

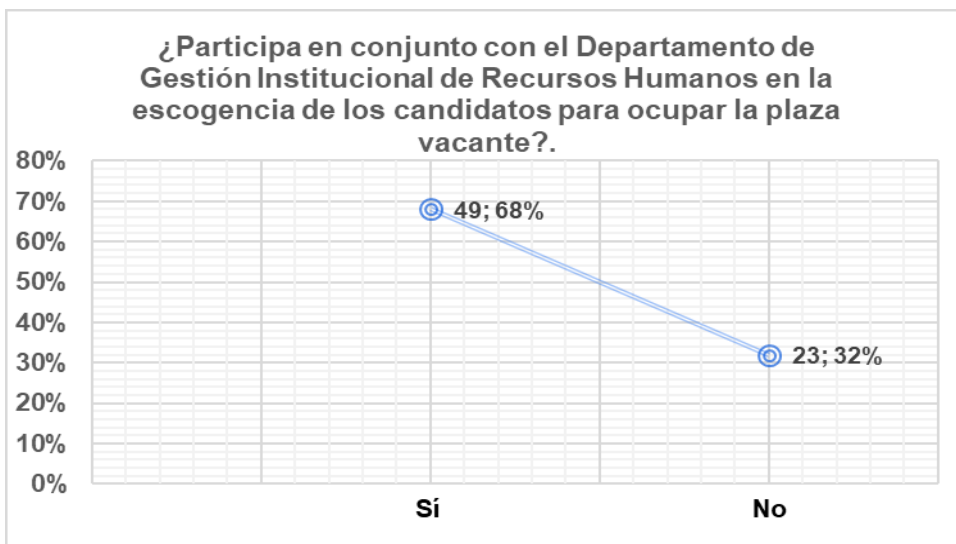
Gráfico N° 5



A partir de la respuesta anterior, se consultó si participa en conjunto con el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, en la escogencia de los candidatos para ocupar la plaza vacante, a lo que 49 funcionarios (68%) manifestaron que sí y 23 funcionarios (32%) indicaron que no.

Gráfico N° 6

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021



En el proceso de reclutamiento y selección, se realiza una entrevista a los posibles ocupantes del puesto, por lo que se les indicó que mencionaran si han participado en entrevistas realizadas a los candidatos para ocupar un puesto en su Departamento o Dirección. 55 funcionarios (76%) indicaron que sí han participado de dichas entrevistas y 17 funcionarios (24%) manifestaron no haber participado de ese proceso.

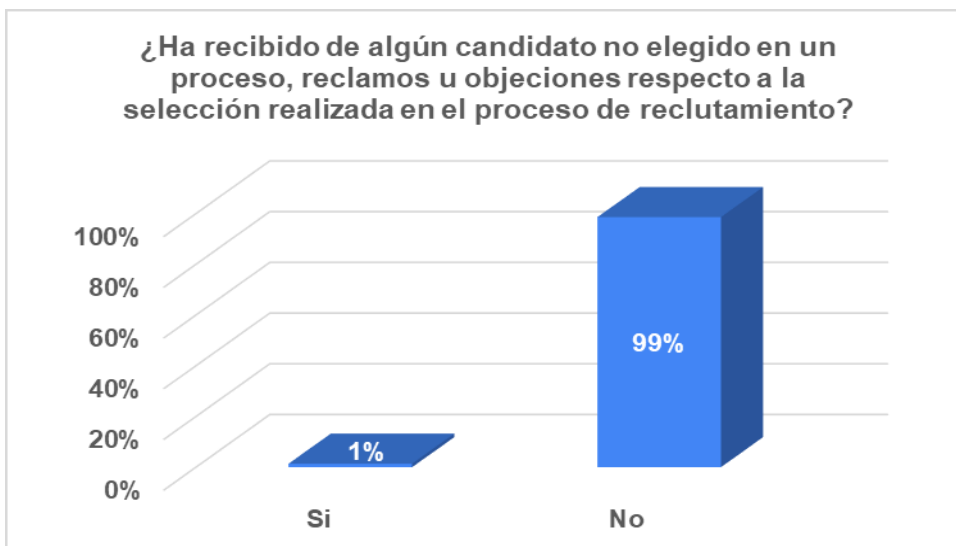
Gráfico N° 7



Ante la consulta de si algún candidato que no ha sido elegido en uno de los procesos en los cuáles han participado ha presentado algún reclamo u objeción al nombramiento realizado, 71 funcionarios (99%) indicaron que no recibieron reclamos u objeciones y solamente 1 funcionario (1%) expresó haber recibido un reclamo y que tiene que ver con el orden de la terna o nómina, por cuanto consideraba que el primero debía ser el elegido.

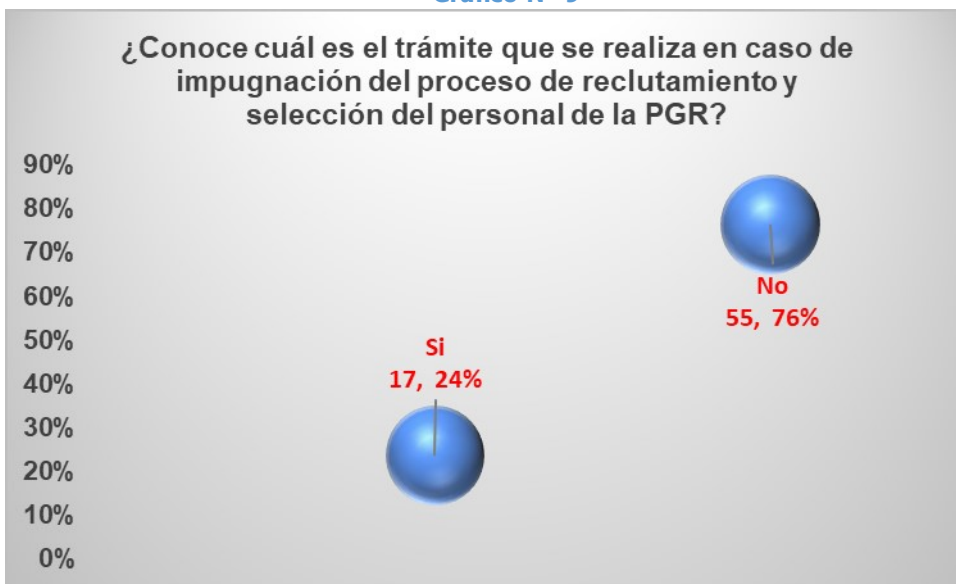
Gráfico N° 8

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021



En referencia a la pregunta anterior, se les solicito indicar si conocen cuál es el trámite que se realiza en caso de impugnación del proceso de reclutamiento y selección del personal de la PGR, a lo cual 17 funcionarios (24%) indicaron que, sí tienen noción del trámite a realizar, mientras que 55 funcionarios (76%) no saben cuál es el trámite que se debe aplicar.

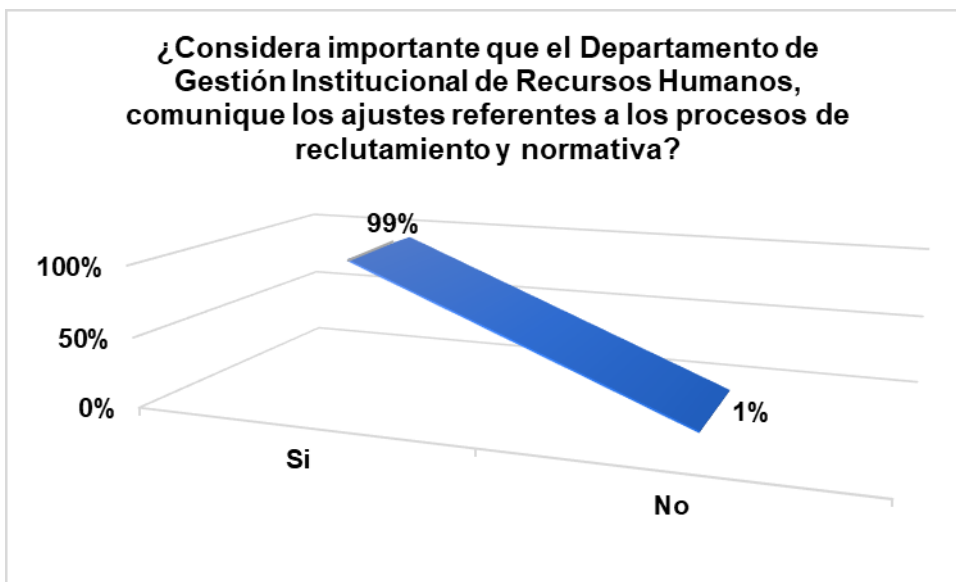
Gráfico N° 9



Dentro de los aspectos a evaluar, se les consultó si consideraban importante que, de parte del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, se comuniquen los ajustes referentes a los procesos de reclutamiento y normativa, a lo cual 71 funcionarios (99%) indicaron que consideran importante que se les actualice de los cambios en la normativa y solamente 1 funcionario (1%) no lo considera necesario.

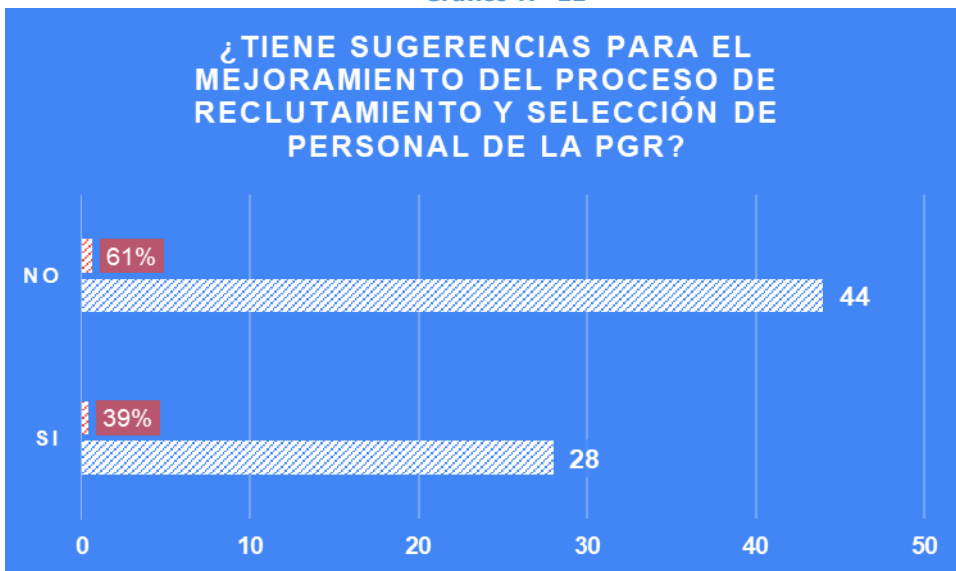
Gráfico N° 10

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021



Se procedió a consultar si deseaban manifestar sugerencias para el mejoramiento del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la PGR. 28 funcionarios (39%) expresaron sus sugerencias y 44 funcionarios (61%) no exteriorizaron ninguna propuesta de mejora.

Gráfico N° 11



En el caso de los 28 funcionarios (39%) que indicaron tener sugerencias de mejora al proceso de reclutamiento y selección, se les solicitó que ampliaran sus respuestas, lo cual se consigna a continuación:

Idoneidad	Perfil
-----------	--------

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021

Que la persona que apruebe un período de prueba se tenga que dejar a la persona a la cual aprobó mínimo por tres años, esto para que efectivamente sean más conscientes del personal que van a dejar ingresar a la institución, porque muchos aprueban los periodos de prueba pero ni siquiera se quieren dejar después a la persona a quien aprobaron.	Considero que el personal debe de escogerse, en el caso de los profesionales en base a un perfil propio de la PGR y no por el simple hecho de que los profesionales se encuentran elegibles, ya que se tiene la experiencia que un elegible, aun cuando tenga un título de Licenciado, no llena las expectativas de trabajo.
Los candidatos elegibles deberían tener una preparación igualitaria, durante un tiempo determinado, en diversos aspectos tales como el contacto con las leyes, confección de opiniones jurídicas, cursos de ortografía y redacción, cursos de expresión oral para debates o audiencias orales.	Ajustar el perfil del puesto de los abogados asistentes a lo que se hace realmente en el cargo en la PGR. Capacitar y brindar insumos técnicos a quienes participan en la escogencia para que puedan analizar las habilidades blandas de los candidatos. Instruir a quienes participan en el proceso de escogencia respecto a pruebas que se pueden realizar en el proceso de elección. Realizar un manual con la información anterior.
Tener más opción y flexibilidad a la hora de seleccionar el personal, en ocasiones he tenido que seleccionar lo último de una terna y viendo que no es apto para el puesto se le obliga a uno a escoger.	Se debería promover algún tipo de reforma que permita evaluar a los candidatos según el perfil ESPECIAL que requiere el personal de la PGR. Se debería mejorar y agilizar el proceso de calificar como elegible para personas que realizan prácticas o TCU en la PGR.
Es necesario buscar candidatos que sean más idóneos para el trabajo que se realiza en la Procuraduría, pues muchos tienen grandes desconocimientos de la materia de fondo y su actitud para aprender no siempre es la mejor.	Es fundamental tomar en cuenta el parecer o criterio del jefe inmediato de la plaza vacante acerca del perfil del funcionario que se necesita para ese puesto.
Elaborar una política de reclutamiento basada en competencias	Candidatos con un perfil litigioso
Permitir a los Jefes de departamento, indicar que cualidades deben poseer los candidatos a elegir para un determinado puesto.	Me parece que debe tener conocimiento de la materia en el área que se va a escoger y ser más estrictos en la selección del personal

Publicitar	Transparencia
-------------------	----------------------

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021

Considero que es necesario mayor publicidad a nivel institucional con relación a la existencia de plazas vacantes y apertura de concursos para ascensos. De igual forma respecto de los criterios que serán tomados en consideración para evaluar a los candidatos y el procedimiento en caso de alguna disconformidad.	En muchas ocasiones se remiten carteles a otras instituciones y no a la propia, debe ser un proceso transparente, si un funcionario quiere participar que tenga conocimiento de esa búsqueda y participe aún y cuando eso pueda significar cambiar de jefatura. Hacer concursos internos transparentes cuando se den plazas vacantes sea de asistente o Procurador.
Informar y en el proceso de nombramiento o asignación de un funcionario tomar en cuenta al procurador e indicar a los asistentes las tareas.	Hacer más transparente el proceso de reclutamiento y selección a lo interno de la institución pues la mayoría de las veces se desconocen los parámetros que impulsaron los movimientos en ascensos. Considerar al personal que actualmente labora para la institución y hacer una evaluación de conocimientos especializada en materia que se promedie con una valoración de atestados y de valores personales e institucionales.
Publicitar los concursos abiertos y los resultados	Debería existir un poco más de transparencia en el proceso, en el momento en que exista alguna plaza vacante o algún ascenso, a efecto de que los interesados en la plaza puedan concursar. Debe existir algún sitio o alguna página en donde se publiquen los nombramientos y los ascensos y el procedimiento que se utilizó.
Que se informe a lo interno sobre las plazas vacantes que existen y sus condiciones, a efecto de saber la posibilidad de nombrar a algún asistente.	Que se haga por antigüedad y tiempo, porque para ascensos de procuradores algunos son B de primera entrada, o antes que otros más antiguos lo que no parece justo ni razonable.
Un correo electrónico detallando más sobre el proceso y como puede participarse del mismo.	Que expliquen cual es el proceso que hacen porque en mi caso no lo conozco, cuando fui nombrada procuradora solo me pusieron a Stephy de asistente y yo no fui parte del proceso de selección y he estado con ella desde entonces, por lo que no conozco el proceso.
	Hacer concursos internos para integrar nómina para el ascenso y motivar la escogencia. Mínimamente, indicar que existe una plaza vacante y que se puede participar para ascender.

Administrativo

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021

El Departamento de Gestión Humana debe de priorizar el llenado de plazas, y agilizar todo lo posible y ser un departamento con reclutador y no los Jefes, para ofrecer postulantes y además ser proactivo.	Que se apliquen más acciones para integrar social y laboralmente al personal nuevo en la institución una vez reclutados.
Los candidatos que han sido seleccionados por el sistema de DGSC rara vez cumple con las actitudes y aptitudes para trabajar en la PGR, dando el "mínimo" legal, de tal forma que es difícil despedirlos, pero se convierten en una carga institucional, porque no dan la talla de excelencia requerida. De ahí que se torna indispensable un sistema de excepción de elección, por ejemplo, que se pueda, después de un periodo de interinazgo largo, determinar si es apto o no para el puesto, y así gestionar el ingreso al régimen, tal como se hacía antes, no que llegue "cualquier" persona, con obligatorio nombramiento porque la terna viene llena, y con aptitudes y actitudes insuficientes. Debería estar la PGR fuera de la DGSC. El problema de los asistentes es grave en la PGR. Muy muy pocos dan la talla y son aptos para formación y eventual nombramiento de procurador. La mayoría son de "mínimos", y en la PGR, por la cantidad de trabajo y la calidad de lo que debe generarse, no puede ser de "mínimo" sino de altruismo.	Actualizar el registro de elegibles y volver a realizar los exámenes del Servicio Civil, pues a la hora de comunicarse, el proceso de selección se paraliza en virtud de que quienes ocupan la lista, no tiene interés en participar porque ya están nombrados en otra institución. Por experiencia puedo manifestar que existe mucha calidad profesional, en las personas que están en la LISTA para hacer el examen del Servicio Civil, producto de esta situación, las plazas pueden perderse, o bien, tener que prescindir de personas con una gran capacidad profesional, por un tecnicismo.
Tomar en cuenta a todos los departamentos para asignar personal nuevo o promover ascensos.	

Resultados Obtenidos de información suministrada por la Jefatura y la Analista del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos que participan en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la PGR

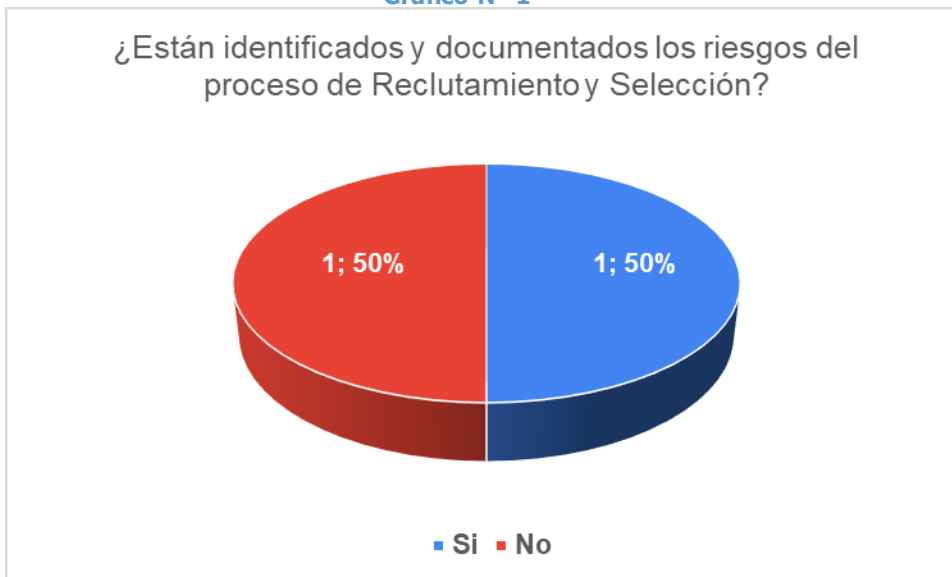
El Cuestionario de Control Interno utilizado para la autoevaluación del proceso de Reclutamiento y Selección de Personal contiene un total de 15 interrogantes. Al ser dos funcionarias las encargadas de este proceso, las respuestas, en algunos casos, van a estar muy polarizadas.

Al consultarle a las funcionarias si el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos coordina con las Direcciones / Jefaturas las condiciones y tareas descritas en los pedimentos de personal, las 2 funcionarias (100%) indicaron que dicha coordinación se realiza.

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021

Cuando se les preguntó si están identificados y documentados los riesgos del proceso de Reclutamiento y Selección, una de las funcionarias indicó que sí (50%) y la otra funcionaria (50%) mencionó que no se han identificado los riesgos del proceso.

Gráfico N° 1



En referencia a si consideraban importante que de parte del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos se comuniquen los ajustes referentes a los procesos de Reclutamiento y normativa a los Directores / Jefaturas, ambas funcionarias indicaron que es necesario realizar dicha comunicación.

Uno de los aspectos relevantes a tener en cuenta es el de disponer de un compendio con toda la normativa a aplicar. Ambas funcionarias manifestaron que en el Departamento se cuenta con esta normativa disponible y actualizada.

No obstante, al preguntarles si la Jefatura de DGIRH informa/comunica de actualizaciones/cambios en los procesos de reclutamiento a todo el personal, una de ellas manifestó que eso no se realiza.

En cumplimiento a lo estipulado para la contratación de personal con discapacidad, ambas manifiestan que en el caso de que se presenten candidatos y estos sean elegidos, se procede con el nombramiento.

La fase final del proceso de Reclutamiento y Selección consiste en la comunicación de los resultados a los participantes del proceso. En este sentido, ambas funcionarias manifestaron que esta comunicación se realiza en todos los casos.

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021

Como todo proceso, en este caso se puede presentar la situación de que algún participante presente reclamos u objeciones respecto a la selección realizada en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal. En atención a lo anterior, una de las funcionarias manifestó que una ocasión, una funcionaria solicitó se le indicará cuáles fueron los parámetros de selección para escoger al candidato en propiedad.

Ante la consulta de si conocen cuál es el trámite que se realiza en caso de impugnación del proceso de reclutamiento y selección del personal de la PGR, ambas funcionarias manifestaron tener conocimiento del mismo.

Uno de los aspectos en los que se desea obtener información, es si las funcionarias tienen sugerencias para el mejoramiento del proceso de Reclutamiento y Selección de personal de la PGR, a lo cual una de ellas manifestó que es necesario la aprobación de los procedimientos y de la política de ascensos.

CONCLUSIONES

Los funcionarios que dieron respuesta al formulario tienen claro que el proceso de reclutamiento y selección de personal es regido por la Dirección General del Servicio Civil.

A partir de la información suministrada por los encuestados, los siguientes son los parámetros del proceso que **deben** ser mejorados

- Coordinación y comunicación con el personal que realiza el proceso de selección de personal en lo referente a las condiciones y tareas descritas en los pedimentos de personal.
- Consulta sobre la posibilidad de candidatos a lo interno de la Dirección / Departamento, que pueden participar del proceso.
- Capacitación sobre el trámite que se debe llevar a cabo, en caso de una impugnación del nombramiento.
- Comunicación y capacitación referente a los procesos de reclutamiento, así como a la actualización que se genere en la normativa a aplicar.
- Transparencia en el proceso de promoción del personal.
- Actualizar la política interna de reclutamiento basada en competencias.
- Publicitar los concursos y los resultados finales, de forma que sea más transparente el proceso.
- Contar con personal idóneo para el cumplimiento de las funciones, de forma que, al realizar los procesos de reclutamiento y selección, estos sean acordes a las necesidades particulares de la Institución. Para lo cual se deben realizar pruebas específicas y no las que la Dirección del Servicio Civil utiliza como mecanismo de selección.

Sobre este último punto, se ha comunicado de manera informal al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, por parte de la Dirección del Servicio Civil que, a partir del 2022, se implementará un nuevo proceso de demostración de idoneidad, para lo cual se aplicarán nuevas pruebas, cuya base de selección estará compuesta por tres, a saber: una prueba de conocimiento general y dos pruebas de competencias. Es importante destacar que las pruebas de conocimiento deben ser elaboradas por cada Institución.

RECOMENDACIONES

Al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

1. Definir y coordinar con el Departamento de Prensa estrategias de comunicación que permitan que los funcionarios conozcan las políticas, procedimientos y directrices en materia de Reclutamiento y Selección.
2. Coordinar capacitaciones dirigidas a las jefaturas que participan en el Reclutamiento y Selección de personal, a efectos de actualizarlos en temas relacionados con este proceso.
3. Analizar y actualizar la política interna del proceso de Reclutamiento y Selección de personal.
4. Elaborar la Política y el Procedimiento para la promoción del personal y presentarla para la aprobación de los Jerarcas.
5. Realizar un diagnóstico e identificación de los potenciales riesgos asociados al proceso de Reclutamiento y Selección de personal, y, una vez determinados, comunicarlo a los funcionarios que participan de este proceso, a fin de que tengan claridad de las eventuales consecuencias que se puedan generar si estos se llegan a materializar.
6. Una vez que la Dirección del Servicio Civil comunique el nuevo proceso de selección del personal, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, debe dar a conocer los nuevos alcances a todo el personal para tener claro su aplicación e implementación.

PLAN DE ACCIÓN

Meta	Acciones de Mejora	Indicador	Responsable	Plazo
Definir estrategias de comunicación que permitan que todos los funcionarios de la PGR, conozcan las políticas, procedimientos y directrices en materia de Reclutamiento y Selección de Personal.	Estrategia de comunicación sobre políticas, procedimientos y directrices en materia de Reclutamiento y Selección de Personal.	Estrategia implementada	DGIRH/Prensa	II Semestre 2022
Coordinar capacitaciones dirigidas a las jefaturas que participan en el Reclutamiento y Selección de personal, a efectos de actualizarlos en temas relacionados con este proceso.	Definir un plan de capacitación sobre la normativa de Reclutamiento y Selección.	Plan implementado y charlas realizadas.	DGIRH	II semestre 2022
Elaborar un documento en conjunto con el personal DGIRH, en donde se definan cuáles son los riesgos asociados al proceso de Reclutamiento y Selección y las implicaciones de la materialización de estos.	Reunión con el personal para elaborar documento que contenga los riesgos asociados en el proceso de Reclutamiento y Selección.	Documento Elaborado.	DGIRH	II semestre 2022
Analizar y actualizar la política interna del proceso de Reclutamiento y Selección de personal.	Proceder con la revisión y actualización de la Política actual del proceso de Reclutamiento y Selección.	Política revisada y actualizada	DGIRH	I semestre 2022
Elaborar la política y el procedimiento de Promoción del personal	Elaborar y solicitar a los Jerarcas institucionales, el aval de la Política y el Procedimiento de Promoción del personal	Política y procedimiento aprobada	DGIRH	I semestre 2022
Dar la capacitación para la implementación del nuevo proceso de demostración de idoneidad, una vez que sea comunicado de manera formal por parte de la Dirección General del Servicio Civil	Capacitar, asesorar y orientar a las Jefaturas en el nuevo proceso de demostración de idoneidad y realizar un comunicado a todo el personal para comunicar las nuevas disposiciones.	Capacitación y comunicado realizados	DGSC/DGIRH	2022

ANEXOS

Anexo 1-
CUESTIONARIO PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE
PERSONAL – JEFATURAS Y DIRECCIONES
2021

CUESTIONARIO DIRECCIONES / DEPARTAMENTOS - 2021

1. ¿Tiene conocimiento que el proceso de Reclutamiento de la PGR es regido por la Dirección General de Servicio Civil?

☐ Sí

☐ No

2. ¿El Departamento de Recursos Humanos coordina con las Jefaturas las condiciones y tareas descritas en los pedimentos de personal?

☐ Sí

☐ No

☐ No Sé

3. ¿Cuándo se dispone de una plaza vacante en su Dirección/Departamento, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos le consulta sobre la existencia de candidatos a lo interno de la Institución?

☐ Sí

☐ No

☐ No Sé

4. ¿Se han generado ascensos en el personal a su cargo producto de concursos para llenar plaza vacante?

☐ Sí

☐ No

☐ No aplica

5. ¿Participa en conjunto con el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos en la escogencia de los candidatos para ocupar la plaza vacante?

☐ Sí

☐ No

6. ¿Ha participado en entrevistas realizadas a los posibles ocupantes de un puesto en su departamento o Dirección?

Autoevaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal - 2021

☐ Sí ☐ No

7.¿Ha recibido de algún candidato no elegido en un proceso, reclamos u objeciones respecto a la selección realizada en el proceso de reclutamiento? De ser afirmativo, mencione las inconformidades.

☐ Sí. Indíquelas. ☐ No

8.¿Conoce cuál es el trámite que se realiza en caso de impugnación del proceso de reclutamiento y selección del personal de la PGR?

☐ Sí ☐ No

9.¿Considera importante que de parte del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos se comunique los ajustes referentes a los procesos de reclutamiento y normativa?

☐ Sí ☐ No

10.¿Tiene sugerencias para el mejoramiento del proceso de Reclutamiento y Selección de personal de la PGR?

☐ Sí. Indíquelas ☐ No

Anexo 2-
CUESTIONARIO PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE
PERSONAL – JEFATURA Y ANALISTA DGIRH
2021

CUESTIONARIO JEFATURA Y ANALISTA DGIRH - 2021

1. ¿El Departamento de Recursos Humanos coordina con las Jefaturas las condiciones y tareas descritas en los pedimentos de personal?

☐ Sí ☐ No

2. ¿Están identificados y documentados los riesgos del proceso de Reclutamiento y Selección?

☐ Sí. Detalle cuáles. ☐ No

3. ¿Considera importante que de parte del departamento de gestión del Recurso humano se comunique los ajustes referentes a los procesos de reclutamiento y normativa?

☐ Sí ☐ No

4. ¿Se cuenta con un compendio que contenga toda la normativa de Reclutamiento y selección del personal?

☐ Sí ☐ No

5. ¿Utiliza el DGIRH el Registro Abierto y Permanente que mantiene la Dirección General de Servicio Civil, para el reclutamiento de personal?

☐ Sí ☐ No. Porque

6. ¿La Jefatura de DGIRH informa/comunica de actualizaciones/cambios en los procesos de reclutamiento?

☐ Sí ☐ No

7. La Institución promueve la contratación de personas con Discapacidad.

☐ Sí ☐ No

8. ¿Cuándo hay concursos internos, se les comunica a los funcionarios que participaron, el resultado?

☐ Sí ☐ No

9. ¿Ha recibido de algún candidato no elegido en un proceso, reclamos u objeciones respecto a la selección realizada en el proceso de reclutamiento? De ser afirmativo, mencione las inconformidades.

☐ Sí. Menciones cuáles. ☐ No

10. ¿Conoce cuál es el trámite que se realiza en caso de impugnación del proceso de reclutamiento y selección del personal de la PGR?

☐ Sí ☐ No

11. ¿Tiene sugerencias para el mejoramiento del proceso de Reclutamiento y Selección de personal de la PGR?

☐ Sí. Indíquelas. ☐ No

REFERENCIAS:

- *Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. 2007, MIDEPLAN.*
- *Henderson García, Alan. Rediseño de Procesos y Agilización de Trámites. ICAP, 2004.*
- *Ley N° 8292 Ley General de Control Interno (LGCI). Setiembre 2002.*
- *Normas de Control Interno para el Sector Público. Contraloría General de la República, 2009.*