



 @cancilleriacr

 @CancilleriaCostaRica

 @CRcancilleria

 www.rree.go.cr

POLÍTICA DE CAPACITACIÓN PARA FUNCIONARIOS ENCARGADOS DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

**Oficina de Gestión Institucional de Recursos
Humanos**

<u>Tipo de documento:</u> Política de capacitación	<u>Versión:</u> 1.0	<u>Última revisión:</u> 26 de julio 2022	<u>Oficina responsable:</u> OGEREH
<u>Revisado por:</u> 1-Ignacio Ramírez Gamboa, Jefe a.i. de OGEREH	<u>Aprobado por:</u> 1-YorlenY Jimenez Chacón, Directora General. 2-Dr. Arnoldo André Tinoco, Canciller	<u>Fecha de Aprobación:</u> 27 de julio de 2022	<u>Áreas Responsables:</u> Jefatura de OGEREH // Gestión del Empleo
Desarrollado por: Lic. Róger Cascante Rodríguez			

Tabla de Contenido

Normativa Aplicable	2
Glosario de abreviaturas.	3
Definiciones:	3
Política de Capacitación	3
Competencia	3
Reclutamiento y Selección de personal	3
Carrera del Servicio Exterior o carrera diplomática	3
Comisión Ad Hoc:	4
Comisión Calificadora	4
Concurso de oposición	4
Estatuto:	4
Academia Diplomática	4
Plan de Acción	4
Servicio Exterior:	4
Servicio Interno:	4
Alcance de la política de capacitación:	4
Objetivos Generales:	5
Objetivos específicos:	6
Ejes de la política de capacitación:	5
1. Actualización y adquisición de nuevos conocimientos:	5
2. Potenciamiento del desempeño laboral:	5
3. Interiorización valores éticos y mejores prácticas para prevención de riesgos:	5
Actores:	6
Niveles de coordinación:	7
Diagnóstico de necesidades:	8
Cronograma de capacitación:	8

Normativa Aplicable

Leyes aplicables:
Ley General de la Administración Pública, Ley N°6227 del 2 de mayo de 1978, y sus reformas
Ley Orgánica del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, Ley N°3008 del 18 de julio de 1962, y sus reformas
Estatuto del Servicio Exterior de la República, Ley N° 3530 del 5 de agosto de 1975, y sus reformas
Estatuto del Servicio Civil, Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953, y sus reformas.
Ley General de Control Interno, Ley N°8292 del 31 de julio de 2002.
Ley Orgánica del Servicio Consular, Ley N°46-A del 7 de julio de 1925, y sus reformas
Decretos ejecutivos:
Reglamento al Estatuto del Servicio Exterior de la República, Decreto Ejecutivo N°29428-RE de 30 de marzo de 2001, y sus reformas
Reglamento de Tareas y Funciones del MREC, Decreto Ejecutivo N°19561 del 9 de marzo de 1990, y sus reformas
Reglamento Autónomo de Servicio y Organización del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, Decreto Ejecutivo N°23194-RE del 12 de abril de 1994, y sus reformas
Reglamento del Concurso de Oposición y el Ingreso a la Carrera del Servicio Exterior, Decreto Ejecutivo N°39127-MRREE del 15 de julio de 2015, y sus reformas.
- Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, Decreto Ejecutivo N°21 del 14 de diciembre de 1954, y sus reformas.
-Reglamento para la presentación y atención de denuncias ante la administración activa por hechos ilícitos acaecidos en el desarrollo de las funciones del Ministerio de Relaciones y Culto, Decreto Ejecutivo N°42599 del 28 de agosto de 2020.
- Reglamento Instituto del Servicio Exterior, Decreto Ejecutivo N°19412 del 18 de noviembre de 1989, y sus reformas
- Reglamento para la tramitación de denuncias presentadas ante la Auditoría del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, reglamento emitido por la Auditoría Interna del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto el 20 de abril de 2018.

Glosario de abreviaturas.

- **MREC:** Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
- **OGEREH:** Oficina de Gestión de Recursos Humanos.
- **PEI:** Plan Estratégico Institucional.
- **DGSC:** Dirección General del Servicio Civil.
- **(OCI):** Oficina de Comunicación Institucional.
- **CTIC:** Centro de Tecnologías de Información y Comunicación.
- **CCSE:** Comisión Calificadora del Servicio Exterior.
- **CAH:** Comisión Ad Hoc
- **UCR:** Universidad de Costa Rica
- **UNA:** Universidad Nacional de Costa Rica

Definiciones:

Política de Capacitación:

La política de capacitación es la forma de entender la formación profesional de las personas funcionarias del Ministerio de Relaciones Exteriores y que dará respuesta a las necesidades concretas de aprendizaje para los puestos de los funcionarios encargados de ejecutar los procesos de reclutamiento y selección de personal o gestión del empleo desde la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Competencia:

Es la capacidad de una persona funcionaria para desempeñar, en diversas circunstancias y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a su cargo; capacidad ligada a su formación, conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Reclutamiento y Selección de personal:

Proceso en el cual las organizaciones públicas o privadas ubican, seleccionan y contratan al personal adecuado para ocupar un puesto determinado. También puede definirse el reclutamiento como la identificación de personas con alta probabilidad de ser incorporadas a las actividades rutinarias de una organización, a través de la definición de requisitos específicos de cada puesto, determinación del perfil del funcionario deseado orientándolo a la alineación con la misión, visión y valores de la institución.

Carrera del Servicio Exterior o carrera diplomática:

Régimen que regula la prestación de servicios en el Servicio Exterior de la República, compuesto por aquellos funcionarios permanentes que se incorporan a ésta mediante los procedimientos establecidos en el Estatuto del Servicio Exterior y que están regidos por sus disposiciones.

Comisión Ad Hoc:

Comisión para organizar y calificar los concursos de oposición.

Comisión Calificadora:

Comisión Calificadora del Servicio Exterior, creada en el Estatuto del Servicio Exterior de la República.

Concurso de oposición:

Concurso de oposición para el ingreso a la Carrera Diplomática del Servicio Exterior.

Estatuto:

Estatuto del Servicio Exterior de la República, Ley Nº 3530 del 5 de agosto de 1965.

Academia Diplomática:

La Academia Diplomática Manuel María de Peralta.

Plan de Acción:

Se refiere al plan anual de acción específico de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Servicio Exterior:

El cuerpo de funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, que se desempeña ya sea en el Servicio Diplomático o Consular en el extranjero, o en el Servicio Interno, localmente en la sede central del Ministerio.

Servicio Interno: El cuerpo de funcionarios del Servicio Exterior, que se desempeñan en Costa Rica, en la sede del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.

Alcance de la política de capacitación:

La presente política será de aplicación obligatoria al grupo de personas funcionarias de la OGEREH, para los puestos de los funcionarios encargados de ejecutar los procesos de reclutamiento y selección de personal desde la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, tanto en el ámbito del Servicio Exterior como en el caso del Servicio Civil. Para todos los casos aplicará a los procesos de reclutamiento y selección de personal para el régimen del servicio exterior, régimen del servicio civil y régimen de plazas de confianza.

Ejes de la política de capacitación:

1. Actualización y adquisición de nuevos conocimientos:

Se refiere al potencial del programa de capacitación, orientado al refrescamiento de conocimientos ya adquiridos, así como el aprendizaje de nuevos temas y mejora de competencias técnicas relacionadas con los procesos de reclutamiento y selección de personal. Estará relacionado con desarrollo y permanencia del recurso humano dentro del área específica de su acción.

2. Potenciamiento del desempeño laboral:

Se refiere a la capacidad del programa de capacitación para establecer niveles de desempeño deseables y alcanzar rendimientos mayores de desempeño laboral por parte de los colaboradores destinados a las tareas de reclutamiento y selección de personal.

3. Interiorización valores éticos y mejores prácticas para prevención de riesgos:

Se refiere a la inducción e interiorización para las personas trabajadoras orientadas a los procesos de reclutamiento y selección de personal, en la temática y aplicación de la ética y los valores en la función pública, así como la prevención de riesgos institucionales asociados a esos procesos. Estará ligado a la calidad cualitativa de servicio prestado por parte de los colaboradores.

Objetivos Generales:

Tanto para régimen del servicio exterior, régimen del servicio civil y régimen de plazas de confianza se tendrán por aplicables los siguientes objetivos:

1. Fortalecer los conocimientos actuales de los funcionarios encargados de ejecutar los procesos de reclutamiento y selección de personal del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, así como proporcionar nuevos conocimientos técnicos y herramientas para crear una base sólida para la aplicación de mejores prácticas y promoción del comportamiento ético y aplicación de valores positivos en los procesos asociados.
2. Determinar el nivel de liderazgo y de las relaciones jerárquicas interdepartamentales necesarias que permitan determinar los roles, responsabilidades y autoridad de los encargados del proceso de reclutamiento y selección de personal del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto tanto a nivel interno como fuera del territorio nacional.
3. Definir la relación y/o coordinación necesaria entre OGEREH y las comisiones conformadas en el Servicio Exterior las cuales corresponden a instancias técnicas institucionales para la ejecución de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

4. Definir los canales y medios de comunicación efectivos para la comunicación transparente, ágil, confiable y oportuna de los procesos relacionados con los procesos de reclutamiento y selección de personal del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
5. Diseñar los instrumentos que permitan regular y operativizar de manera estandarizada todas las actividades de reclutamiento y selección de personal, para el Ministerio de Relaciones exteriores y Culto tanto en el ámbito del régimen del Servicio Exterior como en el régimen de Servicio Civil.

Objetivos específicos:

1. Actualizar los conocimientos y las habilidades que requieren los empleados encargados del proceso de reclutamiento y selección del MREC.
2. Capacitar a las personas funcionarias en la aplicación y el aprovechamiento de nuevas tecnologías de comunicación e información.
3. Elevar los niveles de desempeño esperados en el proceso de reclutamiento y selección del MREC.
4. Prevenir riesgos institucionales asociados al proceso de reclutamiento y selección del MREC.
5. Involucrar al personal institucional relacionado a proceso de reclutamiento y selección del MREC, para que detecte sus propias necesidades de capacitación.
6. Contribuir al desarrollo integral de los individuos que conforman la organización.
7. Establecer prioridades de capacitación en el área de reclutamiento y selección de personal.
8. Potenciar el desarrollo del funcionario orientándolo a la cultura del servicio, los valores y la ética en la función Pública.

Actores:

- Jefatura de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
- Coordinador del área de reclutamiento y selección de personal.
- Personas funcionarias del área de reclutamiento y selección de personal.
- Comisión Ad -Hoc del concurso de oposición y el ingreso a la carrera del Servicio Exterior
- Comisión Calificadora del Servicio Exterior.
- Ministro de Relaciones Exteriores y Culto.
- Academia Diplomática Manuel María de Peralta.
- Dirección General del Servicio Civil.

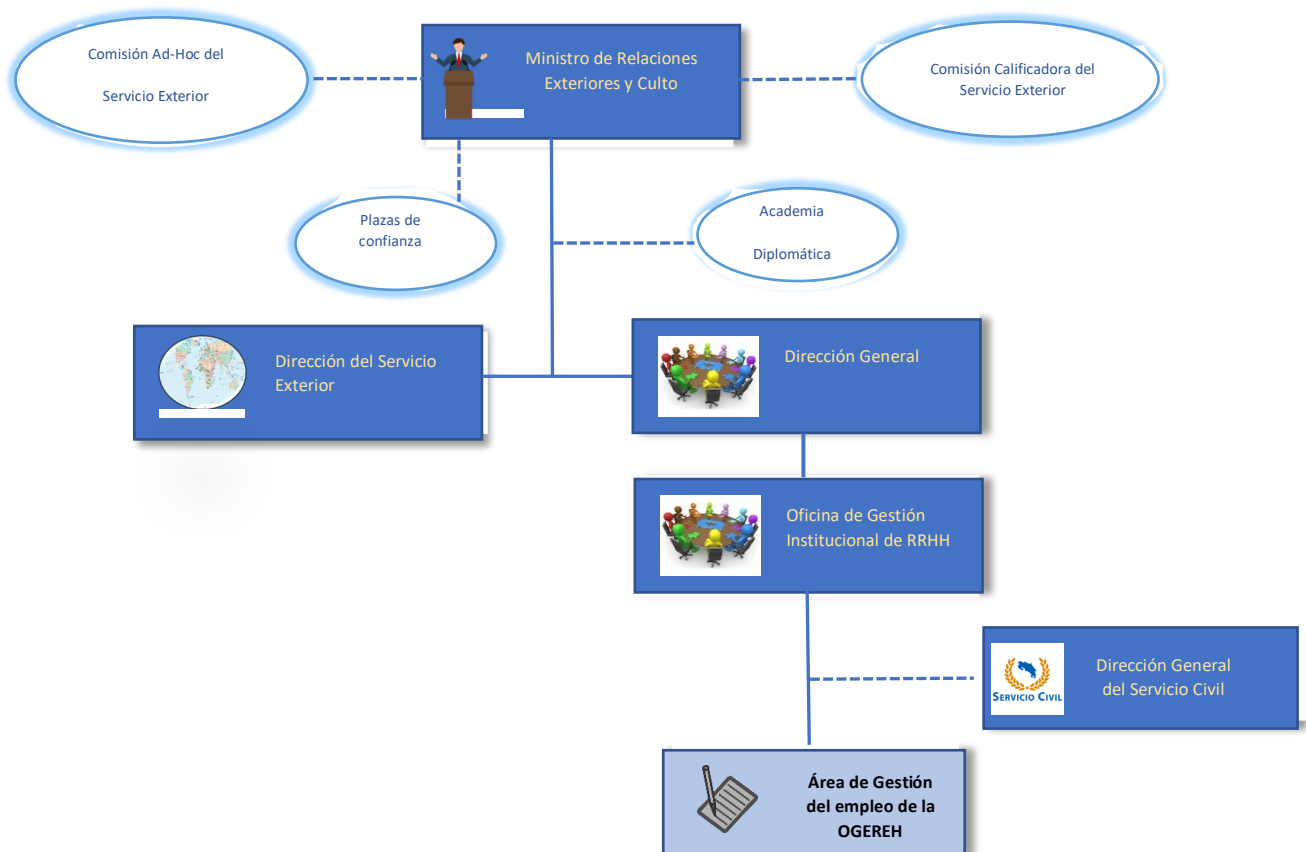
- Dirección General
- Entidades externas al ejercicio del Poder Ejecutivo:
 - Centro Cultural Costarricense Norteamericano.
 - Escuela de Lenguas modernas de la UCR y UNED.
 - Cátedras Universitarias de Relaciones Internacionales de la UCR y UNA.

Liderazgo:

El responsable de hacer cumplir la política de capacitación de las personas funcionarias del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto encargadas de los procesos de reclutamiento y selección de personal será el Jefe de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos. También será responsabilidad de éste, ejercer la debida supervisión y la corrección de desvíos sobre la correcta aplicación de esta política, siendo necesario para ello, la coordinación estrecha en primera instancia con los coordinadores (as) de área encargados (as) de esos procesos.

Para el cumplimiento de los objetivos de la presente política de capacitación en beneficio de las personas funcionarias del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto encargadas de los procesos de reclutamiento y selección, es necesario establecer una efectiva comunicación y coordinación con los demás actores necesarios para poder determinar las necesidades, recursos, métodos, temáticas y demás aristas del programa de capacitación anual a poner en ejecución.

Niveles de coordinación:



Diagnóstico de necesidades:

Corresponderá a las personas encargadas en carácter de coordinadores (as) del área de reclutamiento y selección, establecer y presentar ante la jefatura inmediata, al menos una vez al año y antes de la formulación del presupuesto institucional, el plan de capacitación para funcionarios (as) relacionados (as) con los procesos de reclutamiento y selección de personal del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto tomando en cuenta lo siguiente:

1. Elaborar y presentar a la jefatura inmediata un diagnóstico de las necesidades y debilidades detectadas de capacitación en el personal a su cargo asociado con los procesos de reclutamiento y selección.
2. Alinear las necesidades de capacitación del personal asociado con los procesos de reclutamiento y selección con el plan estratégico institucional y el plan de acción anual de la OGEREH.
3. Incluir en los planes de capacitación para las personas funcionarias relacionadas con los procesos de reclutamiento y selección de personal temáticas atinentes al desarrollo de capacidades, actitudes y valores éticos, dirigidos al cambio institucional, la promoción humana y el aumento de compromiso con el servicio público, así como cualquier otro eje orientado a la disminución de los riesgos asociados a esos procesos.
4. Presentar las necesidades de presupuesto institucional asociadas al diagnóstico descrito en el punto anterior, para que estas puedan ser valoradas e incorporadas en el proyecto de presupuesto institucional.
5. Valorar el posible establecimiento de convenios interinstitucionales que permitan planificar, gestionar y concretar las acciones que surgen de la evidencia sobre la detección de necesidades de capacitación.

Cronograma de capacitación:

Corresponderá a las personas encargadas en carácter de coordinadores (as) del área de reclutamiento y selección, establecer y presentar para revisión y aprobación ante la jefatura inmediata el cronograma de capacitación anual, para las personas funcionarias de los procesos de reclutamiento y selección de personal del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. El cronograma deberá realizarse de manera conjunta con los funcionarios prestos a abarcar la distribución adecuada de tiempos y temáticas en concordancia con las metas y objetivos establecidos en el plan anual de la OGEREH. Lo anterior deberá ser presentado en el momento en que se encuentren aprobados los recursos presupuestarios necesarios para realizar las capacitaciones.

El cronograma de capacitación se deberá establecer durante el ejercicio anual según sean las necesidades detectadas en los distintos temas y de manera tal que no afecte el desarrollo normal de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

El cronograma de capacitación se deberá establecer la modalidad (aprovechamiento/participación) en que se llevarán a cabo las capacitaciones, el tipo de capacitación, a saber: virtuales, presenciales o mixtas y finalmente también el tipo de capacitación a recibir (taller, curso, seminario, charla, etc). Es deseable indicar si se trata de capacitaciones en el territorio nacional o (si el caso se presentara), en o desde el exterior. Asimismo, deberá primar la posibilidad de establecer puntos de encuentro, conexión y posible convenio con instancias asesoras en la materia que, permitan gestar esfuerzos conjuntos para propiciar espacios de aprendizaje y desarrollo en cuanto al eje principal en cuestión.

Evaluación de la Capacitación

Para finalizar, es necesario realizar una evaluación, que tiene como objetivo medir las fortalezas y debilidades sobre el mejoramiento de la capacitación del personal, que se debe involucrar en las actividades a realizar dentro del área de reclutamiento y selección, en aras de identificar si la evaluación permitió averiguar si los objetivos de aprendizaje están siendo alcanzados o fueron alcanzados.

La evaluación implica un reto para el ente formador, pues demanda conocimientos sólidos, atención constante, reconocimiento de las dificultades de aprendizaje y familiaridad con un repertorio de estrategias de enseñanza que responden a las necesidades del grupo a capacitar.

Sin embargo, para el caso que nos ocupa, este tipo de actividades estará a cargo de:

- La Dirección General del Servicio Civil a través del CECADES (Centro de Capacitación y Desarrollo) y el SUCADES (Subsistema de Capacitación y Desarrollo).
- Otros entes proveedores del Servicio de Capacitación.