

## RESOLUCIÓN DG-RES-64-2023

**DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL.** San José a las nueve horas del dieciséis de mayo del dos mil veintitrés.

### CONSIDERANDO

1. Que, el artículo 191 de la Constitución Política dispone que un Estatuto de Servicio Civil, será el cuerpo jurídico que regulará las relaciones entre el Estado y los servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.
2. Que, para dar cumplimiento a este mandato constitucional, se dota a la Dirección General de Servicio Civil como un órgano desconcentrado en grado máximo, en cual el Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 21 de 14 de diciembre de 1954 y sus reformas, facultan a la Dirección General de Servicio Civil a promover, en procura de la eficiencia de la Administración Pública, la implementación de procedimientos e instrumentos actualizados para la promoción dentro del ámbito del Régimen del Servicio Civil.
3. Que, dentro del Sistema General de Empleo Público, creado conforme a la Ley Marco de Empleo Público, Ley N° 10159 del 8 de marzo del 2022, en el artículo 6, inciso c), la Dirección General de Servicio Civil forma parte de dicho Sistema, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.
4. Que el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN, del 28 de febrero de 2023, publicado en La Gaceta N° 45 del 10 de marzo del 2023, en el artículo 3 consigna que la Dirección General de Servicio Civil, ejercerá la asesoría y direccionamiento técnico para las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, Ley N°1581 y sus reformas.
5. Que la Ley antes indicada y su Reglamento, ambos en su artículo 4, inciso b), indican como uno de sus principios rectores, el "*Principio de carrera administrativa*", en el cual define el concepto de carrera administrativa y dentro del mismo incluye el ascenso; como: "*... el derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública, formación académica, experiencia y competencias...*".
6. Que el Reglamento a la Ley N° 10159 de cita previa, en su artículo 7 establece los Subsistemas del Sistema General de Empleo Público y específicamente en el Capítulo V, Artículo 15, señala lo relativo a la comprobación de idoneidad, y en su párrafo segundo establece que en el caso de las instituciones que están sujetas al ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, deben acatar los estándares y regulaciones técnicas establecidos por la Dirección General de Servicio Civil.
7. Que el Estatuto de Servicio Civil, principalmente en su artículo 33, así como su Reglamento en el artículo 20, establecen las pautas generales que

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 2 de 13

regulan los ascensos de una clase a la inmediata superior (en adelante *Ascensos Directos*).

8. Que los artículos 124, 128, 132 incisos b), c) y k), del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, instruyen a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las dependencias del Gobierno Central, a realizar actividades propias del Proceso de Empleo de los Recursos Humanos, conforme lo disponga la Dirección General de Servicio Civil.
9. Que el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, en el Artículo 18, inciso c), señala que, dentro de los procesos internos desarrollados específicamente para promoción de personal, mediante ascensos directos según las vías y normas de carrera administrativa definidas, se podrán considerar como postulantes a personas con nombramientos titulares o interinos, vigentes en el régimen de carrera administrativa, e idoneidad demostrada o demostrable mediante los instrumentos técnicos respectivos.
10. Que el mérito es un principio considerado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE por sus siglas en inglés), como preeminente en los procesos que conlleva la administración pública de los países miembros, a lo que no escapan los del ámbito del Régimen de Servicio Civil, con el propósito fundamental de contar, dentro de éste, con personas que cumplan con las competencias requeridas para el cumplimiento más efectivo ante las necesidades de las personas usuarias. Además, aplicando criterios de igualdad de oportunidades a todas las personas servidoras públicas.
11. Que mediante el Informe Técnico AOTC-UOT-INF-4-2023 del 14 de abril del 2023, el Área de Organización del Trabajo y Compensaciones revisa el contenido de la Resolución DG-RES-109-2022, de las 8 horas del 12 de diciembre del 2022, donde se establecen lineamientos para ascender en forma directa.
12. Que el Área de Asesoría Jurídica de esta Dirección General, procedió con la revisión de la presente resolución, determinando mediante Oficio AJ-OF-323-2023, del 12 de mayo de 2023, que el mismo se encuentra ajustado a la normativa vigente.

**POR TANTO,**

**EL DIRECTOR GENERAL DE SERVICIO CIVIL**

Con fundamento en lo establecido en los artículos 13, 21 y 33 del Estatuto de Servicio Civil; artículo 4, incisos c) y e), artículo 9 incisos b), c), e), y f) y 20 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil; artículo 4 inciso b) de la Ley Marco de Empleo Público y artículos 4 inciso b) y 18 inciso c) del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público.

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 3 de 13

## **RESUELVE:**

**Artículo 1.** Emitir los siguientes lineamientos generales, en aplicación del artículo 33 del Estatuto de Servicio Civil y el 20 de su Reglamento, así como del 18 inciso c) del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, para

**“Ascender en forma directa a puestos de una clase a la inmediata superior, a las personas servidoras públicas -propietaria e interina- que laboran en puestos cubiertos por el Título I del Estatuto de Servicio Civil, en las diferentes dependencias del ámbito del Régimen de Servicio Civil”.**

## **CAPÍTULO I: Definiciones**

**Artículo 2.** Se entiende por:

**Ascenso:** Promoción de una persona servidora regular o interina, de un puesto a otro de nivel salarial superior, conforme a las vías de carrera administrativa dictadas por la Dirección General.

**Ascenso directo:** Promoción de una persona, de un puesto a otro de clase inmediata superior, en la misma serie o en otra.

**Clase de Puesto:** Título con que se designa cada grupo de puestos similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de manera que se pueda utilizar el mismo título descriptivo para designarlos, mismos requisitos y aplicar el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los empleados que ocuparán tales puestos, asignándoles con equidad el mismo nivel de remuneración, bajo condiciones de trabajo similares.

**Dirección General:** Dirección General de Servicio Civil, DGSC.

**Especialidad:** Ámbito propio de una actividad que identifica a un puesto o grupo de puestos, para cuyo desempeño se requiere poseer conocimientos, habilidades y competencias sobre ese campo de trabajo o disciplina ocupacional.

**Experiencia:** Conocimiento o habilidad que se adquiere con la práctica en el desempeño de un cargo.

**Estrato:** División organizativa ocupacional para fines metodológicos, orientada a enmarcar procesos de trabajo, niveles organizacionales, factores generales de clasificación y clases genéricas.

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 4 de 13

**Evaluación del desempeño:** Proceso de determinación del cumplimiento actual de un trabajador y de su desarrollo potencial.

**Idoneidad:** Calidad de un candidato (a) que habiéndose sometido a las pruebas que se definen por autoridad técnica competente, demuestra contar con las competencias para el desempeño de un puesto de manera regular.

**Mérito:** Valor en que se reconocen las aptitudes, las acciones éticas, el talento, la capacidad para el trabajo o para la creación, así como el esfuerzo que un servidor público aplica por los logros obtenidos.

**OGEREH:** Oficina(s) de Gestión Institucional de Recursos Humanos de cada institución cubierta por el Régimen de Servicio Civil o sus homólogas de las instituciones amparadas bajo la Ley Marco de Empleo Público, competentes para gerenciar los procesos de la gestión de recursos humanos.

**Promoción:** Ascenso a un puesto de nivel superior.

**Sistema de Oposición:** Sistema aplicable en procesos de selección de personal, basado en principios de igualdad, mérito y capacidad o idoneidad, que consiste en la realización de una o varias pruebas, exámenes o test para determinar competencias o bien los conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, encaminados a demostrar que una persona reúne las condiciones y características que la facultan para desempeñarse de forma eficaz y eficiente en un puesto de servicio público y, a partir de los resultados, establecer el orden de prelación de las personas.

**Sistema de concurso de valoración de méritos:** Consiste en la acreditación, por parte de los aspirantes o postulantes a la ocupación de puestos de empleo público, de sus méritos y que, seguidamente, se procede a su comprobación y calificación. Para efectos específicos de este sistema, se entenderán por méritos, los atestados de experiencia, titulación, formación y capacitación, publicaciones, premios u otros que se establezcan en la normativa técnica, considerando particularidades ocupacionales de clases de puesto o singularidades de disciplinas, oficios o profesiones, sin omitir la observancia como factor intrínseco, del comportamiento de resultados en evaluaciones de desempeño.

**Sistema de concurso de oposición:** Sistema aplicable en procesos de selección de personal en el cual se conjuntan las reglas y condiciones del sistema de Oposición y el de Concurso de Valoración de Méritos. Implica combinar calificaciones, o una valoración ordenada de resultados de pruebas realizadas, para determinar competencias o bien conocimientos, habilidades, prácticas, destrezas y actitudes, en conjunto con las calificaciones resultantes

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 5 de 13

de la valoración de méritos o atestados de las personas postulantes, condicionado a que la valoración de atestados solo implique una puntuación proporcional que no determinará, en ningún caso y por sí misma, el resultado del proceso de selección.

**Título I:** Título del Estatuto de Servicio Civil, que regula lo relacionado con la Carrera Administrativa. Su desarrollo reglamentario se encuentra en el Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954 y sus reformas.

**Vacante:** Puesto en el que no existe persona nombrada en propiedad para el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

Las definiciones no contenidas en la presente resolución se tomarán de lo enunciado en el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil (RESC), así como del Glosario de Términos y Expresiones de la Gestión de Recursos Humanos, emitido por la Dirección General, que se encuentre vigente.

## **CAPÍTULO II: Propósito**

**Artículo 3.** Fomentar la promoción y el desarrollo de las personas servidoras públicas que forman parte del Régimen de Servicio Civil, para ascender a puestos vacantes.

## **CAPÍTULO III: Generalidades**

**Artículo 4.** Cuando ocurra una vacante, la administración puede determinar la realización de un nombramiento mediante el procedimiento de Ascenso Directo, conforme las regulaciones estipuladas en esta Resolución.

**Artículo 5.** Se podrá tomar en cuenta para los ascensos directos, personas servidoras públicas en condición de titular o interino, que manifiesten el interés de optar por el puesto vacante de que se trate. Es potestad del jerarca o jefe autorizado, decidir si el ascenso directo contempla ambos postulantes -interinos y propietarios- o únicamente los propietarios.

**Artículo 6.** Una persona servidora pública podrá ascender a un puesto en propiedad, dentro de la misma institución o entre otras instituciones dentro del Régimen de Servicio Civil, siempre y cuando exista línea de ascenso directo, entre la clase que ostenta y el objeto de ascenso directo y se cumpla con lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 9 siguientes.

**Artículo 7.** Podrán manifestar interés, en todos los casos, las personas servidoras públicas que cumplan con los requisitos académicos, de

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 6 de 13

experiencia, legales y otros según aplique, que la clase de puesto objeto de Ascenso Directo requiera.

**Artículo 8.** Para efectos de Ascenso Directo, no deberán demostrar idoneidad:

- a) Las personas servidoras públicas propietarias que ya demostraron idoneidad ante el Régimen de Servicio Civil.
- b) Las Personas servidoras Interinas o en propiedad en clases comprendidas por el penúltimo párrafo del Artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, que ya han demostrado la idoneidad y que se encuentren en el Registro de Elegibles para la clase objeto de ascenso directo.
- c) Aquella persona servidora que se encuentre interina, y que producto de procesos concursales anteriores, logró demostrar su condición de idoneidad en la clase inmediata inferior a la del ascenso que se propone; o en esta última.

**Artículo 9.** Para efectos de Ascenso Directo, se deberá demostrar idoneidad, en los siguientes casos:

- a) Personas propietarias nombradas con fundamento en el penúltimo párrafo del artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.
- b) Personas Interinas que no hayan demostrado idoneidad ante el Régimen de Servicio Civil.

**Artículo 10.** El Sistema de Selección aplicable para la demostración de idoneidad de las personas en los casos que se mencionan en el artículo anterior, será el Sistema de Oposición con fundamento en el artículo 17 inciso a) del Reglamento de la Ley de Marco de Empleo Público, complementado con los lineamientos técnicos que el Área de Reclutamiento y Selección de Personal de esta Dirección General emita, en la normativa específica dispuesta para tal fin.

## **CAPÍTULO IV: De los Ascensos Directos**

**Artículo 11.** Para la determinación de ascenso directo, deben aplicarse las siguientes normas:

11.1 La persona funcionaria que se vaya a ascender, debe estar nombrado en la clase inmediata inferior a la que es objeto de ascenso, en cualquiera de las instituciones que están cubiertas por el Régimen de Servicio Civil. A criterio de la administración, ésta podrá darles prioridad a las personas servidoras públicas de la institución donde se encuentra la vacante.

11.2 Procede el ascenso directo entre clases de puesto que tienen la misma especialidad, formación o campo de actividad; o bien entre clases con diferente

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 7 de 13

campo de acción, siempre que se cumpla con los requisitos que estipula la clase de puesto y la especialidad o formación, salvo las excepciones que se regulan en el artículo 13 de la presente resolución.

11.3 Se podrá contemplar la posibilidad del ascenso directo entre clases con grupos clasificatorios, (clases que contenga grupos).

Por ejemplo, la Serie de Profesional en Informática, donde la clase Profesional en Informática 1, cuenta con los Grupos Clasificatorios A, B y C, por lo que puede llevarse a cabo el ascenso directo de la clase Profesional en Informática 1, de cualquiera de sus grupos (A, B o C), a la clase Profesional en Informática 2, sin necesidad de haber pasado por todos los grupos clasificatorios que presenta la clase de puesto.

11.4 Todo ascenso directo procede a la clase de la misma serie, o en series distintas, siempre que sea a la clase inmediata superior.

11.5 Se podrá aprobar ascenso directo a una clase inmediata superior de un Estrato a otro Estrato, cuando se esté en la última clase de una serie y la siguiente clase con la posibilidad de ascenso pertenezca al Estrato inmediato superior, considerando para ello la siguiente jerarquía de Estratos:

Operativo → Calificado → Técnico → Profesional → Gerencial

11.6 Para la determinación de la clase inmediata superior en distinta serie de mismo o diferente Estrato, se debe tomar como referencia en todo momento el nivel salarial de las clases, de igual forma, puede tomarse como referencia el campo de acción o de trabajo de las series de clases, para determinar la clase inmediata superior.

Por ejemplo:

Serie Oficina: última clase de la Serie → Oficinista de Servicio Civil 2, Estrato Calificado, Nivel Salarial 124.

**Caso 1:**

Serie Secretarial: campo de acción superior e inmediato a la Serie de Oficina, clase inicial de la serie → Secretario (a) de Servicio Civil 1 (clase inmediata superior), Estrato Técnico, Nivel Salarial 156.

Por consiguiente, es procedente el ascenso directo de Oficinista de Servicio Civil 2 a Secretario (a) de Servicio Civil 1.

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 8 de 13

**Caso 2:**

Serie Técnica: Técnico (a) de Servicio Civil 1 (clase inicial de estrato), Estrato Técnico, Nivel Salarial 156.

Por tanto, es procedente el ascenso directo de Oficinista de Servicio Civil 2 a Técnico de Servicio Civil 1.

11.7 Podrá aplicarse el ascenso directo entre clases anchas y clases institucionales o viceversa, pudiendo darse alguna de las siguientes situaciones:

- De clase ancha a otra clase ancha.
- De clase ancha a clase institucional.
- De clase institucional a otra clase institucional.
- De clase institucional a clase ancha.

No obstante, no procede el ascenso directo entre las clases anchas a clases institucionales, cuando estas últimas tengan una referencia salarial de otro Poder del Estado.

En el siguiente enlace: [Gráficas de Vías de Carrera Administrativa](#), se visualizan las principales líneas de Ascenso Directo, de las clases de puestos del Título I, de la Carrera Administrativa del Estatuto de Servicio Civil, considerando para ello:

- El ascenso directo en la misma Serie de clase con una línea vertical continua,
- El ascenso directo de una clase a otra con mismo nivel salarial con línea horizontal continua (traslado),
- El ascenso directo de una clase a otras serie distinta con una línea diagonal continua o discontinua según sea el caso, o bien de un ascenso entre clases de puestos de un mismo campo de actividad como por ejemplo las diferentes áreas de las Ciencias Médicas.

Las gráficas de vías carrera administrativa NO contemplan ni visualizan:

- a. Absolutamente todas las posibilidades de ascenso directo que existen para cada clase, por lo cual las OGEREH deben analizar la norma dispuesta en esta resolución, para determinar si existe o no posibilidad de ascenso directo entre las clases de puesto.
- b. Las clases institucionales, por lo que las OGEREH deberán realizar el análisis correspondiente para determinar si el ascenso es procedente, siguiendo la lógica explicada en párrafos precedentes.
- c. Las clases que se encuentran transitorias; sin embargo, les asiste el derecho



16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 9 de 13

a las personas ocupantes de los puestos con estas clasificaciones, a promoverse en clases superiores, más no se puede ascender una persona a una clase transitoria porque ésta no se debe usar para nuevos nombramientos.

11.8 No podrá ser objeto de ascenso directo la persona servidora pública que, en el último período de evaluación anterior al acto de ascenso, haya obtenido una evaluación del desempeño inferior a "Muy Bueno". En caso de la persona servidora pública de recién ingreso que no haya sido evaluada en alguna institución del Estado, no podrá ser objeto de ascenso directo.

11.9 No procede un ascenso directo para ninguna persona servidora pública que no haya cumplido el período de prueba, a excepción de las personas interinas que, por razones justificadas a juicio de esta Dirección General, no se les ha evaluado el período de prueba.

11.10 Sólo podrá acordarse un ascenso para la misma persona después de transcurrido un mínimo de seis meses del ascenso anterior.

11.11 Para poder manifestar interés en participar del ascenso directo, se debe cumplir con los requisitos de la clase de puesto a la que se va a ascender.

11.12 No podrá participar una persona servidora pública en un ascenso cuando se encuentre disfrutando de algún tipo de licencia.

11.13 El servidor público que se pretende promover, no debe estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con la jefatura inmediata ni con los superiores inmediatos de éste en la respectiva unidad organizacional.

11.14 Para la escogencia de la persona más idónea para aplicar el ascenso directo, las OGEREH en coordinación con el jerarca institucional, podrán considerar como prioritario los siguientes factores:

- Las calificaciones periódicas o evaluaciones del desempeño (dando puntuación únicamente a las calificaciones que sean igual o superior a Muy Bueno)
- La antigüedad de la persona servidora pública, destacando o brindando mayor reconocimiento de así considerarlo, a los años adquiridos en instituciones del Estado
- Experiencia adicional relacionada al cargo.
- Formación académica adicional al cargo.
- Actividades de capacitaciones adicionales al cargo.

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 10 de 13

11.15 Todos los ascensos directos podrán estar sujetos a período de prueba, según necesidad y conveniencia de la administración. Para el período de prueba se aplicará lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de Servicio Civil.

11.16 La persona servidora pública nombrada de forma interina en el puesto vacante sometido a ascenso directo, no está sujeta a período de prueba mientras nombramiento del puesto sometido a ascenso se resuelva. No obstante, si esta persona participó de dicho ascenso y resulta seleccionada en el ascenso respectivo, será ratificada su condición de titular del puesto asumido, una vez que haya aprobado el período de prueba de cita.

11.17 En caso de que la persona servidora pública no apruebe el período de prueba, será cesado de su puesto, conforme a las regulaciones establecidas en el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento y demás legislación conexas.

Para tales efectos, la persona servidora gozará de licencia de su puesto anterior si este lo ocupaba en propiedad, durante el tiempo que dure dicho período de prueba, el cual será aplicable también a su sustituto.

En el caso del servidor interino que ocupaba el puesto, será cesado de forma inmediata.

## **CAPÍTULO V: Aspectos Generales para el trámite de ascensos directos**

**Artículo 12.** Cuando se genera una plaza vacante, el Jerarca institucional o Jefe autorizado por éste, deberá determinar la forma de llenar la misma; y en caso de que se desee realizar "ascenso directo", se deben seguir las siguientes acciones:

12.1 La OGEREH debe contar de previo, con un reporte con las posibles personas candidatas que podrían satisfacer la vacante, para lo cual se recomienda que dicha oficina lleve un registro, con información general de todas las personas servidores públicos, en el cual se consigne:

- Nombre y cédula de las personas servidoras públicas
- Clase de puesto que ostenta
- Condición (Interino o en Propiedad)
- Nivel Académico / Especialidad - Formación - campo de actividad.
- Evaluación del desempeño del último año (cualitativa y cuantitativa).
- Experiencia (años de servicio al Estado y fuera de éste).
- Último ascenso realizado
- Fecha de cumplimiento último período de prueba y evaluación de éste
- Si se encuentra disfrutando de alguna licencia
- Parentesco con otros funcionarios de la institución

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 11 de 13

- Cualquier otro factor indispensable para la selección

12.2 La OGEREH debe considerar en conjunto con el Jerarca Superior o Jefe autorizado respectivo, las particularidades para poder llevar a cabo el ascenso directo, como: quienes pueden participar del ascenso, plazos de recepción de manifestaciones de interés, proceso de evaluación de idoneidad en casos necesarios y etapa recursiva para ésta, comunicado de resultados, escogencia, entre otras acciones que se consideren pertinentes; todo ello tratando de que se resuelva el ascenso directo en un plazo máximo de tres (3) meses.

12.3 Concluido el procedimiento anterior, en caso de determinarse candidatos en igualdad de condiciones, el Jerarca Superior o Jefe autorizado respectivo podrá tomar en cuenta realizar una entrevista para medir las competencias, la capacitación y la experiencia específica para el puesto y cargo vacante.

12.4 Una vez realizado el trámite de nombramiento, la OGEREH y la Jefatura inmediata deben cumplir lo correspondiente a la aplicación del período de prueba, el cual rige a partir de que se encuentre en firme el acto del ascenso directo, conforme lo expuesto en el punto 11.15 del presente cuerpo normativo.

12.5 La OGEREH debe comunicar al Área de Reclutamiento y Selección de Personal la resolución del ascenso directo, una vez que la persona seleccionada haya pasado el período de prueba de forma satisfactoria, para que, de ser el caso, se elimine la persona de los Registros Elegibles que tenga la DGSC, para esa clase y especialidad, así como clases de puesto inferiores.

## **CAPÍTULO VI: De las excepciones**

**Artículo 13.** Las personas funcionarias cuya carrera universitaria dejó de considerarse dentro de las atinencias académicas de la especialidad del puesto por la cual optan, o dentro de la Formación (Catálogo de Formaciones), mantienen su derecho a que se les aplique ascenso directo, siempre y cuando:

13.1 La persona candidata a la promoción se mantenga ocupando algún puesto de la misma especialidad.

13.2 La persona candidata a la promoción demuestre que se ha desempeñado en puestos de la misma especialidad del puesto objeto de ascenso, en algún momento de su vida laboral y que además cuenta con las capacidades necesarias y el conocimiento para desempeñar el cargo que se trata, lo cual deberá ser constatado por la OGEREH y el jefe respectivo del puesto.

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 12 de 13

13.3. La especialidad o formación del puesto objeto de ascenso, tenga atinencias en común o con nomenclaturas muy similares, con respecto a la especialidad o formación del puesto que ocupa la persona servidora que pretende ser promovida; considerando para ello lo que se encuentra establecido en las Guías de Mantenimiento del Manual de Especialidades y Catálogo de Formaciones, respectivamente.

13.4 La OGEREH deberá corroborar que el ascenso directo se efectúa con apego a la legislación vigente; y entre ello, que no se está incumpliendo alguna limitación expresa de los colegios profesionales.

En caso de duda con relación al ejercicio legal de una profesión, la OGEREH podrá elevar la consulta que estime pertinente ante el Colegio de Profesional respectivo.

En todos los casos de excepción antes señalados, se debe cumplir con los demás requisitos establecidos en las normas generales señaladas en la presente resolución.

Cuando la OGEREH aplique alguna de las excepciones indicadas, debe quedar debidamente comprobada y documentada su aplicación para el caso particular.

## **Capítulo VII. Disposiciones finales**

**Artículo 14.** Para todo tipo de promoción que regula el presente cuerpo normativo, la administración debe garantizar, mediante actuaciones debidamente motivadas y justificadas, que su accionar se realiza con igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas servidoras públicas.

**Artículo 15.** En caso de dudas sobre el contenido y la implementación de la presente Resolución, así como sobre las gráficas de vías de carrera administrativa, el Área de Gestión de Recursos Humanos, por medio de sus Oficinas de Servicio Civil, brindarán el acompañamiento técnico y resolverán las consultas correspondientes; dicha Área podrá solicitar la interpretación de la norma al Área de Organización del Trabajo y Compensaciones de esta Dirección General.

**Artículo 16.** Deróguese la Resolución N° DG-RES-109-2022 del 02 de diciembre del 2022.

**Artículo 17.** Los Ascensos Directos que a la fecha de vigencia de esta resolución se encuentren en trámite, se concluirán aplicando la presente normativa.

**Artículo 18.** Rige a partir de la firma de la presente resolución.

16 de mayo de 2023

**DG-RES-64-2023**

Página 13 de 13

Publíquese,

**Francisco Chang Vargas**  
**DIRECTOR GENERAL**

Elaborado por: Maritza Cordero Gutiérrez Profesional Analista Unidad Organización del Trabajo - AOTC	Elaborado/Revisado por: Yolanda Campos Arce Jefe Unidad Organización del Trabajo AOTC	Revisado por: María Adelia Leiva Mora Directora Área Organización del Trabajo y Compensaciones	Revisado por Despacho: Melissa Luna Ramirez Asesora de Despacho	Visto Bueno Despacho: Carlos Calvo Coto Subdirector General de Servicio Civil