



# **INFORME ANUAL AL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA**

*Periodo 2023*

**San José, Costa Rica  
Febrero 2024**



# Tabla de Contenido

- 1. PRESENTACIÓN:..... 3
- 2. RESUMEN EJECUTIVO:.....3
- 3. GESTIÓN ESTRATÉGICA ..... 5
- 3.1. EJE N°1. Aseguramiento técnico del Modelo de Empleo Público en el Estado Costarricense ..... 5
  - 3.1.1. Formulación de contenidos propios de la gestión de recursos humanos, integrados en la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento. ....5
  - 3.1.2. Declaración de lineamientos generales para el ejercicio de la rectoría técnica en el Sistema de Empleo Público ..... 6
  - 3.1.3. Actualización de la normativa existente con el fin de innovar, simplificar y adaptarla a los retos que conlleva la Ley Marco de Empleo Público. .... 8
  - 3.1.4 Formulación y programación de un plan de atención en materia de empleo público de acuerdo con las competencias de la DGSC. .... 9
  - 3.1.5. Análisis situacional de la DGSC para determinar oportunidades de mejora a nivel de la estructura organizativa y funcional con miras a una modernización de la gestión institucional, que satisfaga las nuevas exigencias del entorno..... 10
  - 3.1.6. Gestión de las acciones necesarias para la transformación digital del Sistema de Gestión de Talento Humano a partir de la rectoría técnica establecida por el marco normativo vigente..... 10
- 3.2. Eje N°2: Fortalecimiento de la rectoría técnica del Sistema de Empleo Público en el Estado costarricense..... 10
  - 3.2.1 Gestión de recursos mediante la cooperación externa para el fortalecimiento de las competencias del Sistema de Empleo Público..... 10
  - 3.2.2. Desarrollo de disposiciones técnicas para la transferencia de conocimiento del personal experto hacia los demás colaboradores en el Sistema del Empleo Público ..... 11
- 4. ACCIONES DERIVADAS DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL INSTITUCIONAL ..... 12
- 5. CONCLUSIONES..... 14
- 6. ANEXO ..... 15



# 1. PRESENTACIÓN:

El siguiente informe se elabora con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 13, Inciso j) del Estatuto de Servicio Civil, sobre las atribuciones y funciones del Director General de Servicio Civil, señalando que se debe presentar en la primera quincena del mes de febrero de cada año un informe al Presidente de la República sobre las acciones desarrolladas por la Dirección General en el ejercicio anterior y de sus proyectos para el siguiente.

El Plan Estratégico Institucional 2023-2026, denominado: “*Servicio Civil, puente de Transformación del Estado Costarricense*”, tuvo como principal objetivo impulsar las competencias técnicas para una gestión pública eficiente enfocada en generar valor público, además de coadyuvar en la implementación de la Ley N°10159: Ley Marco de Empleo Público (LMEP), aprobada el día 08 de marzo del año 2022 y la cual entró en vigor el día 09 de marzo del año 2023.

Los resultados presentados en el presente informe corresponden al cumplimiento del primer año de ejecución del Plan Estratégico Institucional 2023-2026 de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), el cual trazó el cumplimiento de dos Ejes Estratégicos:

- 1) Eje N°1: Aseguramiento Técnico del Modelo de Empleo Público en el Estado Costarricense.
- 2) Eje N°2: Fortalecimiento de la Rectoría Técnica del Sistema de Empleo Público en el Estado Costarricense.

Para dar cumplimiento al primer objetivo, se proyectó la normalización y consolidación técnica del Modelo de Empleo Público, se coordinaron acciones que permitan la transformación del modelo operativo y funcional de la Dirección General de Servicio Civil, así también se visualizó impulsar las competencias técnicas de los órganos especializados de la gestión de recursos humanos bajo el ámbito de la Ley Marco de Empleo Público, esto con el fin de fortalecer la rectoría técnica del Sistema de Empleo Público en el Estado Costarricense.

Adicionalmente, y en cumplimiento al artículo N°18 del Decreto Ejecutivo N°40200-MP-MEIC-MC, se adiciona el Informe N°CS-INF-001-2024 sobre Acceso a la Información y Transparencia.

# 2. RESUMEN EJECUTIVO:

El año 2023 corresponde al primer año de ejecución del Plan Estratégico Institucional 2023-2026, el cual trajo consigo la puesta en marcha de la Ley Marco de Empleo Público, esto ha significado que la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), se abocara en gran parte de su gestión al análisis y emisión de normativa, por cuanto, la Ley Marco de Empleo Público consideraba aspectos no regulados en la norma que debían ser implementados así como otras disposiciones que modificaban la normativa Estatutaria del Régimen de Servicio Civil.



El trabajo conjunto con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), rector político del empleo público costarricense, permitió concretar el desarrollo e implementación de importantes productos, que permitían la comprensión y delimitación de los alcances de la ley y su aplicación en las instituciones públicas, entre los que se pueden mencionar: la propuesta de Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, la aplicación de la columna salarial global; la puesta en marcha de la Plataforma Integrada de Empleo Público (PIEP), nueva metodología para aplicar la Evaluación del Desempeño de los funcionarios públicos, Directriz para elaborar Planes de Empleo Público, entre otros aspectos relevantes para la gestión pública.

Se cumplieron todas las actividades referentes a la emisión de salarios globales transitorios y definitivos, así como las asesorías brindadas y consultas atendidas en materia de homologación de clases, actualización y elaboración de manuales y aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento.

Otro aspecto importante de destacar es la continuación de acciones correspondientes al Proyecto de Hacienda Digital, que enmarca la estrategia para desarrollar un sistema de calidad que optimice la gestión del talento humano para todo el Sistema General de Empleo Público, consolidando información clave para la implementación eficiente de nuevas herramientas tecnológicas y estratégicas que permitan agilizar los procesos.

A nivel presupuestario, se realizaron las acciones correspondientes para trasladar el programa presupuestario de la DGSC al MIDEPLAN, se concretó la formulación y presentación del Anteproyecto de Presupuesto de la DGSC para el periodo 2024, y se realizaron las coordinaciones para incluir dentro de la Matriz de Articulación del Plan Presupuestario (MAPP) productos e indicadores que permitan la medición cuantitativa de los servicios brindados por la DGSC.

La institución logró al 31 de diciembre del 2023 la ejecución del 90,48% del presupuesto institucional 2023 (Reservas, inyecciones de contenido y solicitudes de compra/elaboración de Decretos de traslado de partidas/Informes de ejecución presupuestaria).

Por otra parte, mediante la cooperación externa se revisó y confeccionó diversos convenios de cooperación interinstitucionales e internacionales. Además, como parte de este proceso de cooperación se impartieron charlas en materia de Empleo Público en diversas instituciones públicas, brindando apoyo técnico y jurídico a las autoridades y a las diversas instancias políticas que así lo requirieron.

Bajo esta línea, se brindó a las personas e instituciones usuarias el acompañamiento y asistencia técnica que requirieron para llevar a cabo sus funciones y alcanzar así los objetivos institucionales planteados, entre ellos, destaca la asesoría y dirección técnica al Ministerio de Educación Pública para concretar nuevas acciones que fueron otorgadas por la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento.





## 3. GESTIÓN ESTRATÉGICA

A continuación se presentan los resultados obtenidos de cada una de las Estrategias vinculadas según su Eje de acción.

### 3.1. EJE N°1. Aseguramiento técnico del Modelo de Empleo Público en el Estado Costarricense

El objetivo de dicho eje consiste en garantizar la normalización y consolidación técnica del modelo de empleo público. Para su cumplimiento se desarrollaron las siguientes estrategias:

#### 3.1.1. Formulación de contenidos propios de la gestión de recursos humanos, integrados en la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento.

La DGSC efectuó un análisis y elaboró conjuntamente con MIDEPLAN una propuesta de reglamentación general a la Ley Marco de Empleo Público, así como un cronograma de trabajo con los diferentes actores responsables identificados, para atender los diferentes elementos derivados de la implementación de la Ley y su Reglamento.

Además, se coordinó con las áreas misionales de la Dirección General para elaborar y revisar la normativa, así como dar respuesta a las consultas planteadas producto de la entrada en vigencia de las nuevas normas. Se participó en diversas reuniones relacionadas con la aprobación de diversos borradores de oficios, circulares y resoluciones para validar los contenidos de la gestión de recursos humanos, y ajustando jurídicamente estos a los contemplados en la Ley Marco de Empleo Público, su reglamento y demás normativa emitida por MIDEPLAN.

La atención de consultas referentes a la implementación de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento (N°43952-PLAN) fortaleció la posición de la DGSC en rectoría técnica a nivel nacional, al dar pautas generales referentes a cómo abordar los cambios derivados de la aplicación de la normativa en los procesos de la gestión de recursos humanos, así como en la generación de disposiciones técnicas en cada una de las áreas misionales.

Importante observar que producto de la Implementación de la Ley Marco de Empleo Público y la integración de esta Dirección General de Servicio Civil como órgano de desconcentración máxima del MIDEPLAN, hemos visto ampliado nuestro accionar a una población institucional y de funcionarios, significativamente superior a la propia del Régimen de Servicio Civil.



### 3.1.2. Declaración de lineamientos generales para el ejercicio de la rectoría técnica en el Sistema de Empleo Público

Como parte de la implementación de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, se determinó la necesidad de actualizar disposiciones técnicas en cada una de las áreas misionales, a fin de que exista coherencia con la norma. Esto conllevó a un trabajo en conjunto entre el Despacho de la DGSC, los equipos técnicos de las áreas misionales y la Asesoría Jurídica de esta Dirección, con el fin de contar con los productos validados tanto técnica como jurídicamente, para su posterior divulgación e implementación.

Como parte de dicho trabajo, se emitió la Resolución N°DG-RES-88-2023 de fecha 07 de julio del 2023, que contiene las disposiciones generales para la "Elaboración del Plan para el nombramiento en plazas interinas vacantes dentro del Régimen Estatutario", en aplicación del Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, además se han brindado orientaciones técnicas al MIDEPLAN para la elaboración de la Directriz a todas las instituciones bajo su rectoría. Adicionalmente, se emitió la Circular N°DG-CIR-6-2023 de fecha 07 de agosto de 2023, que complementa lo abordado en la citada resolución.

La emisión de dicha normativa permitió brindar las condiciones y orientaciones básicas para que las instituciones pudieran cumplir con el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público, dándole estabilidad en el empleo a aquellas personas funcionarias que se encuentran en condición de interinas y que cumplen con los requisitos establecidos.

Asimismo, se modificaron las regulaciones de concursos internos, para las personas servidoras públicas que laboran en las diferentes dependencias del ámbito del Régimen de Servicio Civil del Título I y Título II (Puestos Administrativo Docente), emitiendo la Resolución N°DG-RES-95-2023 del 18 de julio de 2023. Se emitieron lineamientos con el fin de brindar orientación a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos en sus procesos de reclutamiento y selección de personal de nuevo ingreso para puestos administrativos a través de los registros de oferentes de la DGSC, y que estuvieran comprendidos en el Título I del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento. Así mismo, se pone a disposición de la ciudadanía la normativa que deberá observar y acatar cualquier persona interesada que esté sometida a cualquier proceso de reclutamiento y selección de nuevo ingreso al Régimen de Servicio Civil. Dichos lineamientos se detallan en la Resolución N°DG-RES-150-2023 del 28 de noviembre de 2023.

Con el fin de dar cumplimiento a los artículos 7 inciso d) y 12 de la Ley Marco de Empleo Público, así como artículos 10, 11 y 12 de su Reglamento, se procedió a valorar el estatus actual de los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal de los Títulos I, II y IV del Estatuto de Servicio Civil, específicamente lo relacionado con los módulos que conformarían la Plataforma Integrada de Empleo Público. Además, se realizó el análisis considerando posibles riesgos relacionados, observaciones identificadas y la viabilidad para que el MIDEPLAN pudiera aprovechar los recursos de los cuales dispone actualmente la DGSC, para hacerlos extensivos a las Instituciones fuera del Régimen de Servicio Civil.

Como resultado de un trabajo en conjunto con el MIDEPLAN, se logra emitir los Lineamientos Generales para el uso de la Plataforma Integrada de Empleo Público para todas las instituciones y dependencias



del Sector Público Costarricense bajo la rectoría del MIDEPLAN, esto mediante circular N°MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0003-2023/DGSC-CIR-12-2023 de fecha 13 de octubre de 2023. Sobre este tema, posteriormente se emite la circular N°DG-CIR-13-2023 de fecha 20 de octubre de 2023, con el enlace de acceso a la Plataforma.

Cabe citar que la herramienta informática desarrollada es de fácil acceso, brinda información a la ciudadanía sobre los puestos vacantes, los procesos concursales, así como información de interés. Dicha herramienta permite que las personas usuarias puedan reclutarse para puestos disponibles en la administración pública, así como consultar información de interés acerca de temas salariales, clasificatorios, entre otros. Además, para las personas funcionarias encargadas de procesos de Recursos Humanos, están disponibles también herramientas, enlaces a instrumentos técnicos y normativa general para una adecuada aplicación de la norma.

Entre otros temas, y con el fin de atender lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Marco de Empleo Público, sobre postulados que orientan la planificación del empleo público, se elaboró con las orientaciones del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, el borrador de Directriz para elaborar los Planes de Empleo Público, misma que fue revisada, aprobada y emitida por el ente rector mediante Directriz N°026-PLAN de fecha 27 de junio de 2023 (Publicada en la Gaceta N°194 del 20 de octubre de 2023). Además, se remitió a la instancia rectora la propuesta metodológica para su implementación.

Para atender lo dispuesto en el Artículo N°9 inciso b), así como Transitorio VI de la Ley Marco de Empleo Público, se confecciona la propuesta de Directriz referida a la elaboración de pruebas técnicas para concursos de oposición, la cual fue trasladada al MIDEPLAN para su revisión y aprobación.

En atención a los artículos 27, 28 y 29 de la Ley Marco de Empleo Público, se confeccionó conjuntamente con el MIDEPLAN los "Lineamientos Metodológicos Generales para la Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas, cubiertas por la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en materia de empleo público", dichos lineamientos fueron emitidos mediante Directriz N°029-PLAN del 14 de noviembre de 2023 y se publicó el día 28 de noviembre en la Gaceta N°221, además se trabaja en la propuesta de resolución para su aplicación en el Régimen de Servicio Civil.

Un hito relevante fue el trabajo efectuado para el diseño de la metodología y aplicación de los salarios globales transitorios así como los definitivos en el tiempo señalado por la normativa; esto permitió tener un nuevo modelo remunerativo para las instituciones públicas, bajo principios de equidad y justicia, según los factores relevantes de los puestos de trabajo, cumpliendo no solo con la Ley Marco de Empleo Público, sino también con Organismos Internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Bajo dicha línea de trabajo, se emitieron los cambios al Reglamento de dicha Ley Marco, así como los lineamientos para la transición de salario compuesto a salario global, dicha regulación se gestionó mediante Circular N°DG-CIR-016-2023-MIDEPLAN-AME-UEP-CRC-0011-2023 de fecha 06 de diciembre de 2023. Esta norma aclaró muchos aspectos para la transición de salario compuesto a global, facilitando la gestión de recursos humanos de las instituciones bajo la rectoría de MIDEPLAN.



Bajo esta línea de acción, se ha participado y coordinado con la Comisión de Coordinación de la Administración Financiera (CCAF), así como con el Comité Técnico Funcional de Integra (CTFI) los ajustes a realizar en los sistemas informatizados de pago.

Cabe indicar que con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, se planteó un escenario novedoso para el Área de Carrera Docente de esta Dirección General, ya que sus procesos de trabajo fueron transformados. Las acciones desarrolladas por esta instancia impactaron en la gestión del Ministerio de Educación Pública, en específico en su Dirección de Gestión del Talento Humano, al tener que orientar y asesorar sobre la normativa emitida. Entre ellos, se destaca la asesoría y dirección técnica en la gestión de los nombramientos por aplicación del Transitorio IX, la asesoría en relación con las pruebas de idoneidad según el puesto que se trate, recomendaciones para actualizar el tope de vacaciones y puestos de confianza, actualización de lineamientos para permutas de distintas clases, así como la atención de múltiples consultas que dirigen el accionar de esa Dependencia.

Además, se propició la emisión de la Directriz N°28-PLAN publicada en La Gaceta N°219 del 24 de noviembre del 2023, sobre Lineamientos generales para el establecimiento de requisitos mínimos en la elaboración de manuales de puestos.

### **3.1.3. Actualización de la normativa existente con el fin de innovar, simplificar y adaptarla a los retos que conlleva la Ley Marco de Empleo Público.**

Se revisó la normativa estatutaria, entre ellos, el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento y la Ley de Salarios de la Administración Pública, a efectos de ajustarla y concordarla al contenido de Ley Marco de Empleo Público, su reglamento y demás normativa emitida por el MIDEPLAN, lo anterior como rector político del empleo público. Con la emisión de normativa estatutaria ajustada a derecho se garantizan los derechos y los principios legales de las personas funcionarias que integran el Régimen de Méritos. Además, se revisó la normativa que ha sido emitida por las distintas áreas de la DGSC y se realiza un plan para su actualización, estableciéndose una priorización según los temas relacionados con la Ley Marco de Empleo Público.

Se realizó un diagnóstico del Modelo de Gestión de Reclutamiento y Selección de Personal, con la colaboración de algunas Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, con el fin de identificar oportunidades de mejora, para ello se contó con el acompañamiento técnico de los expertos del Programa SOCIEUX+ de la Unión Europea.

Asimismo, se emitieron los lineamientos para que las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos pudieran comprobar la idoneidad de las personas candidatas en los diferentes procesos concursales de nuevo ingreso y/o promoción de la carrera administrativa, esto mediante la emisión de la Resolución N°DG-RES-133-2023 de fecha 09 de octubre de 2023.

Se elaboraron informes para la actualización de la normativa específica en materia de ascensos, organización del trabajo y compensaciones acorde con la Ley Marco de Empleo Público. Además de la



elaboración de un Informe sobre la actualización de normativa relativa a la compensación de faltante de experiencia por estudios adicionales.

De la misma manera, se emitieron circulares aclarando aspectos de aplicación del incentivo de anualidad, en el cual se acata la norma de la Ley Marco de Empleo Público sobre el tema respecto a la fecha de pago de este a partir del año 2023 (entre ellos la circular N°AOTC-CIR-3-2023 de fecha 15 de mayo de 2023).

Se emitió la Resolución N°DG-064-2023 de fecha 16 de mayo de 2023, la cual actualizó normas en materia de ascensos directos, para lo cual se contemplaron algunas normas en materia de promociones contenidas en la Ley Marco de Empleo Público.

Aunado a lo anterior, se realiza un avance en la formulación de lineamientos generales de Capacitación y Desarrollo, se revisa y actualiza el Capítulo XIII del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y la Resolución N°DG-165-2017. Además, se emitieron circulares relacionadas con las nuevas competencias asignadas para abordar temas de capacitación de la alta dirección pública, así como de presentación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC) por parte de las instituciones del Régimen de Servicio Civil, en concordancia con lo estipulado en la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento.

### **3.1.4. Formulación y programación de un plan de atención en materia de empleo público de acuerdo con las competencias de la DGSC.**

Para dar cumplimiento a esta estrategia, se trabajó conjuntamente con el MIDEPLAN una matriz que contenía el Plan de Trabajo para la implementación de la Ley Marco de Empleo Público, en ella se detallaron las normas a las que se les debe brindar cumplimiento, las diferentes actividades, los plazos de ejecución y los responsables de su desarrollo.

Dicha matriz se estructuró en dos etapas, una etapa preparatoria mediante la cual se realizó el análisis y elaboración de la propuesta de reglamentación general a la Ley Marco de Empleo Público, la elaboración de instrumentos normativos complementarios a la reglamentación general, así como la identificación y análisis de los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y metas institucionales.

Una segunda etapa fue la etapa ejecutoria, que consistió en el levantamiento del Registro Único de Elegibles de los funcionarios del Régimen del Servicio Civil (insumo para la Plataforma Integrada de Empleo Público), la elaboración de Instrumentos técnicos y metodológicos, en esta etapa también se consideró la asesoría técnica para la implementación de la Ley solicitada por las instituciones contempladas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público. Ambas etapas fueron culminadas con éxito.



### **3.1.5. Análisis situacional de la DGSC para determinar oportunidades de mejora a nivel de la estructura organizativa y funcional con miras a una modernización de la gestión institucional, que satisfaga las nuevas exigencias del entorno.**

Se dio inicio con el análisis situacional de la DGSC para determinar oportunidades de mejora a nivel de la estructura organizativa y funcional con miras a una modernización de la gestión institucional acorde a las nuevas competencias otorgadas en la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, considerando para ello estudio de cargas de trabajo, además de la metodología de gestión de procesos, con el fin de tener una posible propuesta de reorganización institucional. Para esto, se conformó un equipo de trabajo con representación de las áreas misionales, el cual es coordinado por el Despacho (un asesor y un ingeniero industrial); a diciembre de 2023 se cuenta con el mapa de los procesos institucionales acordes con la normativa vigente y una propuesta de estructura funcional, que permitirá ejecutar dichos procesos.

### **3.1.6. Gestión de las acciones necesarias para la transformación digital del Sistema de Gestión de Talento Humano a partir de la rectoría técnica establecida por el marco normativo vigente.**

Se continuó con la participación en el Proyecto de Hacienda Digital, atendiendo reuniones semanales y solicitudes de información. Se han realizado sesiones de intercambio de información para la interoperabilidad con varias instituciones, que enmarca la estrategia para desarrollar un sistema de calidad, que optimice la gestión del talento humano para todo el Sistema General de Empleo Público, consolidando información clave para la implementación eficiente de nuevas herramientas tecnológicas y estratégicas que permitan agilizar los procesos. Como dato relevante a resaltar es la conclusión de la primera etapa del proceso de digitalización documental (expedientes de personal), con una cantidad de 59681 folios digitalizados.

## **3.2. Eje N°2: Fortalecimiento de la rectoría técnica del Sistema de Empleo Público en el Estado costarricense.**

### **3.2.1 Gestión de recursos mediante la cooperación externa para el fortalecimiento de las competencias del Sistema de Empleo Público.**

La DGSC tuvo participación y representación en Foros Internacionales y regionales, con instituciones homólogas de otros países; permitiendo el diálogo sobre el abordaje de los desafíos en la función pública. Parte de las acciones consistió en la construcción de un registro de ejes temáticos de interés, retos, desafíos y líneas de acción potencial.

Se realizó de manera conjunta con MIDEPLAN el Informe país de post-adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos para el Comité de Gobernanza Pública (PGC, por sus siglas en inglés), el cual es parte del Grupo de Trabajo de Empleo y Gestión Pública (PEM, por sus siglas en inglés).





Se mantienen vigentes varios convenios a nivel nacional e internacional para el fortalecimiento de las competencias directivas, entre los cuales se pueden citar: INCAE Business School, Fundación Mejoremos Costa Rica, Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) de Uruguay y Universidad Técnica Nacional (UTN).

Se continuó con el Proyecto “Buenas prácticas para el fortalecimiento de los Servicios Civiles: Costa Rica y Uruguay”, mismo que fue ejecutado en doble vía, es decir, recibir y compartir conocimientos. Durante el año 2023, se trabajaron temas vinculados al Liderazgo con Valor Público, Derechos Humanos, Teletrabajo, Evaluación de Desempeño por competencias, realizando intercambio de experiencias y comparando las realidades nacionales en las administraciones públicas.

Se continúa con el Convenio de Cooperación entre la Universidad Técnica Nacional (UTN) y la DGSC, el objetivo del convenio es crear vínculos de cooperación entre la DGSC y la UTN mediante el desarrollo de actividades conjuntas de interés de ambas partes.

Se firmó un convenio con el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) para apoyar la Estrategia de Educación Financiera desde el rol técnico y asesor de la DGSC. Las acciones derivadas tienen como objetivo dotar a las personas funcionarias públicas de herramientas para una mejor educación financiera y, por ende, un mejoramiento en las condiciones de vida.

Se gestionaron dos becas con el Centro de Desarrollo Gerencial (CDG) de la Universidad Nacional (UNA) para el curso de Scrum Master. Estas capacitaciones permitirán que el personal de la Dirección General tenga una capacitación continua y maneje las técnicas más innovadoras en el desempeño de sus funciones.

### **3.2.2. Desarrollo de disposiciones técnicas para la transferencia de conocimiento del personal experto hacia los demás colaboradores en el Sistema del Empleo Público**

Se elaboró y publicó el informe que sirve de orientación para realizar procesos de transferencia de conocimiento, que contiene metodologías e instrumentos para facilitar dichos procesos de capacitación.

El documento permite contar con un modelo de transferencia de conocimiento para fortalecer el sistema de gestión del conocimiento del Régimen de Servicio Civil, mediante la identificación, creación, preservación, transferencia de conocimientos para añadir valor público a los productos y servicios que se ofrecen a la ciudadanía, brindando un marco referencial, estrategias y recomendaciones prácticas para facilitar una transferencia de conocimientos.

El Modelo de Transferencia permite aplicar procedimientos y herramientas facilitando la creación, disposición, difusión, transferencia, uso y apropiación del conocimiento en la institución y evitando de esta manera, la afectación de la gestión institucional producto del movimiento de personal hacia otras áreas, instituciones o trabajos.



## 4. ACCIONES DERIVADAS DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL INSTITUCIONAL

A continuación, se detallan acciones que fueron desarrolladas durante el año 2023 y que se encuentran dentro del Plan de Trabajo Institucional como Iniciativa no vinculada directamente a objetivos estratégicos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 6, inciso c, del Reglamento a la Ley N° 10159 Ley Marco de Empleo Público, la DGSC fue trasladada al MIDEPLAN, a partir del 10 de marzo del año 2023, por lo que se han gestionado las acciones correspondientes para el traslado tanto presupuestario como programático, previendo que, durante el año 2024, la operación de la DGSC transcurra fluidamente.

Además, se continúa con la sistematización de la información salarial actual e histórica, la cual es básica para la elaboración de certificaciones y otros estudios salariales. La información salarial histórica se solicita con frecuencia por parte de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, juzgados y ciudadanía en general para diversos trámites de tipo laboral.

En materia de capacitación, se implementó el Programa Modular de Capacitación para el Fortalecimiento del Liderazgo Directivo. (MOOC I/MOOC II/MOOC III/MOOC IV). Los resultados fueron un total de 1832 directivos capacitados, según se indica a continuación: 441 directivos en MOOC 1 "Orientación para el ingreso y ejercicio de puestos en Dirección Pública"; 462 directivos en MOOC II: "Estado abierto, Integridad Pública y Derechos Humanos"; 405 directivos en el MOOC III: "Gestión del Cambio un enfoque de resultados" y finalmente 524 directivos en MOOC IV "Innovación, Gestión Digital y Redes Colaborativas".

Se resolvieron 15 concursos internos en el año 2023 dando como resultado 1357 puestos vacantes resueltos por este medio. En materia clasificatoria, se diseñaron 27 clases de puestos por competencias del Estrato técnico docente y administrativo docente.

Se brindó asistencia y control al Ministerio de Educación Pública (MEP), mediante dictámenes a los informes de cambios de especialidad (temporal o permanente) en puestos de jefatura o de funcionarios de la Dirección de Gestión del Talento Humano del MEP, remitidos a consideración; en igual sentido, los informes de recalificación de los funcionarios de esa Dirección, se brindó aprobación de pedimentos de personal, firma digital de certificados de las capacitaciones llevadas a cabo por el IDP (Instituto de Desarrollo Profesional del MEP para actividades de capacitación de personal del Título I) entre otros dictámenes técnicos.

Se realizó la Tercera edición del Informe Estadístico Anual sobre Variables de Empleo en el Régimen de Servicio Civil, referente para la toma de decisiones institucionales y para la atención de consultas de organismos nacionales e internacionales, al generar estadísticas relacionadas con aspectos demográficos de la fuerza laboral, características ocupacionales, derechos humanos (discapacidad,



paridad género, población afrodescendiente), así como de los resultados de la Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil.

En relación con lo indicado previamente, se trabajó en la recopilación de información y datos estadísticos sobre temas de recursos humanos en las diferentes áreas de la DGSC, así como en las instituciones del Régimen de Servicio Civil, apoyando las necesidades de cooperación solicitadas por el consultor del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que tuvo a cargo de la evaluación conocida como el Barómetro de la función pública aplicado en Costa Rica.

Se verificó en algunas Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, el procedimiento implementado por la Jefatura previo a consignar la firma y aprobación de todos los actos y movimientos de personal (Informes N°DG-AU-INF-009-2023, N°DG-AU-INF-010-2023 y N°DG-AU-INF-011-2023), esta verificación logró contar con información y documentación fehaciente que sirve de respaldo y realimentación en cuanto a la responsabilidad de vigilar la gestión de quien se delega.

Se evaluó la gestión de algunas Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, de conformidad con la normativa legal y técnica vigente en temas de Gestión de Recursos Humanos, con miras al mejoramiento continuo. En dicha evaluación se valoró el tema de Implementación del Proceso de Gestión de la Planificación de Recursos Humanos (Informes N°DG-AU-INF-012-2023 y N°DG-AU-INF-013-2023). Además, con el fin de mantener un control de la legalidad y transparencia en la gestión de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, se realizaron auditorías para verificar los movimientos de personal (Nombramientos Interinos y Ascensos Interinos y sus prórrogas, así como Nombramientos en Propiedad y Ascensos en Propiedad). Además, las recomendaciones vertidas en los informes permiten orientar sobre la forma de proceder en el trabajo diario, coadyuvando a mantener buenas prácticas, establecer mecanismos de control o en su lugar corregir lo actuado, todo bajo el principio de Mejoramiento Continuo.

Se brindó atención a 5 Procesos de Gestión de Despido; 4 Reclamos Administrativos y 38 Recursos de Apelación de manera oportuna y dentro de los plazos establecidos por la normativa (Gestión de Despido plazo máximo 40 días hábiles, Reclamos Administrativos plazo máximo 20 días hábiles y Recursos de Apelación plazo máximo 8 días hábiles).

Por otra parte, se atendieron 26 denuncias relacionadas con actuaciones de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, las cuales fueron atendidas dentro del plazo reglamentariamente establecido y permitieron hacer valer a la ciudadanía su derecho a presentar las denuncias que consideren oportunas en la lucha contra la corrupción.

Como parte de la formalización de compromisos para el cumplimiento del Sello de Igualdad INAMU - PNUD (Norma INTE G 38), la institución trabaja en la política relacionada con Igualdad de Género, de manera tal que se garantice equidad transversal en todos los procesos que se llevan a cabo en la Institución.



De la misma manera, con el propósito de mejorar continuamente los servicios institucionales, haciéndolos cada vez más eficientes y buscando garantizar los derechos de los usuarios, se emitieron los lineamientos para la atención de solicitudes presentadas por usuarios de los servicios prestados por la Dirección General de Servicio Civil (Circular N°DG-CIR-15-2023 de fecha 03 de noviembre de 2023). Se participa activamente en las Comisiones formalmente establecidas en la Institución, generando cumplimiento de las actividades o proyectos designados, así como mejoras concretas en temas específicos como: Salud Ocupacional, Derechos Humanos, Clima Organizacional, Responsabilidad Social y Ambiental, Inclusión de poblaciones vulnerables (mujeres, indígenas, discapacidad, afrodescendientes), entre otros.

Cabe resaltar que, con el objetivo de mejorar el bienestar de las personas servidoras de la institución se analizaron las medidas antropométricas de las personas funcionarias para compra de sillas ergonómicas. Además, se generaron los resultados estadísticos del chequeo médico anual del personal y se brindó seguimiento al estudio de bienestar de las personas servidoras en el ambiente de trabajo efectuado en el año 2022, así como el seguimiento al bienestar psicosocial que abarca las variables correspondientes a la salud física y mental, salud ocupacional, ambiente físico y gestión del estrés.

Históricamente, el quehacer de la DGSC fue ayuno de capacidad informática que apoyase las necesidades de su gestión. Se contaba con equipos tan antiguos que ni siquiera existían refacciones para los mismos y tampoco soportaban las licencias de software requerido. Sin embargo, en el año 2023, se logró la adquisición de equipos portátiles, así como UPS para el cuarto de servidores (logrando la estabilización energética), se implementó y puso en producción las herramientas contenidas en Office 365, se logró fortalecer la seguridad informática con aplicaciones que protegen servicios como DNS, sitios web y base de datos, herramienta de detección análisis y respuesta XDR para cada equipo institucional. Se implementó la Telefonía IP, permitiendo movilidad y control sobre el servicio de telefónico, mejorando la experiencia de la ciudadanía y facilitando la atención de llamadas desde las oficinas desconcentradas y las personas funcionarias que se encuentren en la modalidad de trabajo en casa.

## 5. CONCLUSIONES

Como se expuso previamente, en el año 2023 se pusieron en marcha muchas regulaciones normativas e instrumentos relevantes para la implementación de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento; se prevé que para el año 2024, se continúe trabajando de la mano con el MIDEPLAN para la adecuada transferencia y aplicación de los instrumentos desarrollados. A nivel de Régimen de Servicio Civil, se visualiza continuar con el ajuste de la normativa según los diferentes procesos institucionales, siempre brindando la asistencia y la asesoría técnica que requieran las instituciones para su adecuado desarrollo y/o interpretación de la norma.

También, se prevé una carga de trabajo importante para continuar con el desarrollo del Proyecto de Hacienda Digital, recientemente adjudicado, y sobre el cual se deben trabajar los diferentes requerimientos institucionales, según los diferentes procesos de Recursos Humanos.



Se visualiza además, concretar la Propuesta de Reorganización Institucional, que permita adecuar las funciones de las diferentes áreas según las competencias otorgadas en la Ley Marco de Empleo Público, y paralelamente emitir las Competencias comisionadas a los órganos e instancias constitutivos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil, esto con el fin de adecuarla a las nuevas disposiciones normativas de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento.

Otro tema relevante, es impulsar acciones de cooperación externa, que permita contar con convenios u alianzas que permitan mejorar la gestión institucional en diferentes áreas, o bien, evaluar la gestión de Recursos Humanos a nivel del Régimen de Servicio Civil.

Finalmente, se puede indicar que el equipo de trabajo comprometido, las propuestas desarrolladas, la normativa emitida y las acciones de asesoría brindadas, han permitido y seguirán permitiendo el fortalecimiento de la rectoría técnica de la Dirección General de Servicio Civil en el Estado Costarricense.

## 6. ANEXO:

Informe N°CS-INF-001-2024 sobre Acceso a la Información y Transparencia.

ACCESO A LA INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

**RESUMEN DE RESULTADOS 2023  
CONTRALORÍA DE SERVICIOS  
CS-INF-001-2024  
DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL**

Este documento se elabora en acatamiento al Decreto Ejecutivo Número 40200-MP-MEIC-MC, de fecha 27 de abril del 2017, publicado el 2 de junio de ese mismo año en el Diario Oficial La Gaceta, Alcance 122, se promulgó la Transparencia y Acceso a la Información Pública.

En el numeral 18 de dicho cuerpo jurídico, se dispone textualmente lo siguiente:

**“Artículo 18.- El informe anual de labores y el derecho de acceso a la información pública. Los jefes institucionales deberán incluir en su memoria o informe anual de labores institucional una sección denominada Acceso a la Información y Transparencia, en la cual incluirán como mínimo lo siguiente:**

a- Estadísticas de las solicitudes de información pública recibidas durante el año, el número total de estas, el plazo de atención brindado, la existencia de recursos de amparo sobre el cumplimiento del derecho de acceso a la información pública y el resultado de dichos procesos.



- b- Indicación del número de funcionarios y usuarios capacitados durante el período.
- c- Indicación de cantidad y características de procedimientos administrativos, disciplinarios y sus resultados vinculados con el acceso a la información pública, cuando estos se encuentren concluidos.
- d- Indicación de mejoras y avances presentados durante el período para hacer más ágil y efectivo el derecho de acceso a la información.
- e- Indicación de las sugerencias recibidas del OAI y los resultados de estas.
- f- Indicación del lugar que ocupaba el período anterior en el Índice de Transparencia del Sector Público y el avance conseguido durante el período, con los comentarios u observaciones que estime pertinentes a ese respecto.
- g- Plan de seguimiento, actualización y monitoreo de la información pública de publicación proactiva”.

**a) Estadísticas de las solicitudes de información pública recibidas durante el año, el número total de estas, el plazo de atención brindado, la existencia de recursos de amparo sobre el cumplimiento del derecho de acceso a la información pública y el resultado de dichos procesos:**

En el año 2023 se estableció un sistema de consulta a nivel de la Contraloría de Servicios, que funciona como tiquete de atención, genera un número consecutivo y abre un caso por cada persona usuaria, estas son las que se clasifican como Acceso a la Información:

- Total de solicitudes recibidas: 585
- Total de solicitudes ingresadas mediante sistema de servicio de tiquetes: 585
- Plazo promedio de resolución de las mismas: 5 días naturales, 3 hábiles

No obstante lo anterior, se adjunta la tabla institucional de Derecho de Petición (ver página siguiente), con la totalidad de consultas recibidas. La política de atención en plazo de las mismas es de conformidad con lo que establece la norma, a excepción del Área de Auditoría de la Gestión de los Recursos Humanos y la Asesoría Jurídica, que por la naturaleza de los trámites se rigen con los plazos establecidos para su análisis.





CUADRO EVIDENCIA LEY NO. 9097  
LEY DE REGULACIÓN DE DERECHO DE PETICIÓN  
PERÍODO 2023

ÁREA	PETICIONES RECIBIDAS	PETICIONES CONTESTADAS	DECLARADAS POR RESOLUCIÓN INADMISIBLES	Pendientes	Observaciones
Área de Administración de Servicios Institucionales	0	0	0	-	-
Área de Carrera Docente	4872	4872	0	-	-
Área de Desarrollo Estratégico	0	0	0	-	-
Área de Reclutamiento y Selección de Personal	10344	10344	0	-	-
Área Gestión de Recursos Humanos (AGRH)	243	241	2	-	-
Asesoría Jurídica	1	1	-	-	-
Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos	52	34	18	-	-
Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES)	32	32	0	-	-
Contraloría de Servicios	585	585	-	-	-
Dirección General	132	132	-	-	-
Organización del Trabajo y Compensaciones	620	589	14	17	Pendientes por tema de salario global
Subdirección General	12	12	0	-	-
<b>TOTALES</b>	<b>16893</b>	<b>16842</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	-

**Recursos de Amparo**

En 2023 no se presentaron Recursos de Amparo relacionados con acceso a la información.

**b) Número de personas funcionarias y usuarias capacitadas durante el período.**

**CAPACITACIÓN 1: Contexto y Aplicación de Herramientas Tecnológicas**

Se brindó en el mes de abril, el curso de Contexto y Aplicación de Herramientas Tecnológicas, cuyo enfoque consistió en mejorar el uso de recursos en aras de actualizar la creación y difusión de contenidos a través de canales digitales tanto internos y externos, es la generación de un mayor tráfico de personas que reciban información útil con el fin de conocer y/o comprender las actividades, servicios y programas que están a disposición de la ciudadanía.

La creación de contenidos digitales dentro de las organizaciones constituye una estrategia para gestionar e integrar el equipo humano de una empresa u organización, mantenerles informados sobre los eventos que inciden en su quehacer y contribuir con la consecución de objetivos de corto, mediano y largo plazo.

Mediante un correcto manejo de los contenidos a difundir, se garantiza un mejor acceso a la información desde la perspectiva de las personas usuarias.

Participaron 12 personas funcionarias en esta iniciativa.

Se adjunta la convocatoria

RV: Invitación Curso Virtual

Jose Pablo Ramirez Castillo  
Para Todos

Responder Responder a todos Reenviar

jueves 20/4/2023 9:36

GD-FO-068 Formulario Diseño curricular\_curso virtual\_PCI\_ajuste objetivos\_Final.pdf 936 KB Formulario de autorización de capacitación 2022.docx 55 KB

Buenos días,

Se les recuerda que hasta hoy hay tiempo para realizar la inscripción al curso "CONTEXTO Y APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS" que será impartido de forma virtual los días 21 y 28 de abril y 04 y 12 de mayo.

Los cupos asignados por dirección se encuentran en el correo adjunto, de requerir un cupo adicional nos pueden consultar.

Fecha de inicio del curso: **viernes 21 de abril**.

Los directores de Área deberán de enviar el nombre completo de la persona seleccionada, a más tardar **el jueves 20 de abril, a las 12 medio día**.

Cualquier duda con mucho gusto.

Saludos,



**Jose Pablo Ramirez Castillo**  
Encargado de Capacitación  
Área Gestión Institucional de Recursos Humanos  
Dirección General de Servicio Civil  
2586-8391



## CAPACITACIÓN 2: Habilidades Blandas

Se elaboró un curso sobre habilidades blandas desde la Contraloría de Servicios, enfocado en el desarrollo personal y la atención a la persona usuaria, cuyo objetivo principal es el de promover políticas y estrategias en materia de relaciones humanas y sociales, que propicien un ambiente de trabajo armónico y favorezcan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se trabajó en impulsar en las personas funcionarias de la DGSC el autoconocimiento de sus habilidades blandas para mejorar sus competencias, generar conocimiento acerca de las competencias transversales en el Régimen de Servicio Civil, así como los comportamientos esperados de las mismas según su nivel y generar la motivación y capacidad que permita accionar cambios de índole actitudinal redundando en un servicio de mayor calidad hacia la ciudadanía.



Dirección General de Servicio Civil  
www.dgsc.go.cr

Curso Presencial  
**Desarrollo de habilidades blandas**  
Impartido por la Sra. Gabriela Arguedas

 **Fechas:**  
2, 9, 16 y 23 de octubre

 **Duración:**  
12 Horas.

 **Lugar:**  
Auditorio Institucional.

Cantidad de participantes: 12 personas funcionarias.


### c) Cantidad y características de procedimientos administrativos, disciplinarios y sus resultados vinculados con el acceso a la información pública, cuando estos se encuentren concluidos.

En el año 2023 no se llevó a cabo ningún caso de Procedimiento Administrativo disciplinario vinculado al acceso a la información pública.


### d) Mejoras y avances presentados durante el período para hacer más ágil y efectivo el derecho de acceso a la información.


Se emitió el Oficio Circular SDG-CIR-004-2023, que contiene los lineamientos para garantizar un adecuado servicio al público. En él se abordan las pautas para comunicarse con la persona usuaria mediante las diferentes vías de acceso a la información (correo electrónico, teléfono, redes sociales, presencial, entre otros), de manera tal que se garantice un criterio certero y una orientación adecuada, se adjunta al lineamiento: el Manual para atención a la persona usuaria actualizado a la luz de nuevas tecnologías de reciente adquisición en la Institución.

SDG-CIR-04-2023\_Lineamientos para garantizar un adecuado servicio al público

 Eduardo Brenes Román  
Para: BI\_Todos

Mensaje enviado con importancia Alta.

 Manual para Persona Usuaria para Consultas.pdf  
669 KB

 SDG-CIR-04-2023\_Lineamientos para garantizar un adecuado servicio al público.pdf  
319 KB

Responder Responder a todos Reenviar

viernes 23/6/2023 11:59 a. m.

Buenos días.

Estimados compañeros y compañeras:

Reciban un cordial saludo, siguiendo instrucciones superiores del Sr. Carlos Eduardo Calvo Coto, Subdirector General, remito para su información, circular SDG-CIR-04-2023, sobre lineamientos para garantizar un adecuado servicio al público. Se adjunta Manual de atención a la persona usuaria y enlace al [Anexo 1 - Tabla de servicios y roles](#).

Se despide Cordialmente,



Eduardo Brenes Román  
Asistente de Despacho

Dirección General de Servicio Civil  
(506) 2586-8304  
eroman@dgsc.go.cr  
www.dgsc.go.cr



**e) Sugerencias recibidas del OAI y los resultados de estas.**

- Las medidas tomadas en el aparte anterior, son producto de las sugerencias del Oficial de Acceso a la Información, en atención a las preguntas recurrentes que se reciben en el buzón [contraloria@dgsc.go.cr](mailto:contraloria@dgsc.go.cr), así como las encuestas realizadas a nuestras personas usuarias y los resultados que una vez aplicadas, arrojaron.
- Adicionalmente, a solicitud del OAI, se dotó al equipo de comunicación y transparencia institucional con una línea telefónica celular institucional, para una mejor comunicación con la persona usuaria vía Whatsapp.
- Se implementó la Intranet Institucional, con el objetivo de mantener actualizadas e informadas a las personas funcionarias, de manera tal que cuenten con los insumos adecuados y oportunos, a la hora de atender a la ciudadanía y personas usuarias del sistema.

**f) Lugar que ocupaba el período anterior en el Índice de Transparencia del Sector Público y el avance conseguido durante el período, con los comentarios u observaciones que estime pertinentes a ese respecto.**

No se cuenta con información actualizada para período 2023, el último Índice data de 2021.

**g) Plan de seguimiento, actualización y monitoreo de la información pública de publicación proactiva para el período siguiente: 2024.**

Verificación de que la información dispuesta en el artículo N° 17 de Ejecutivo Número 40200-MP-MEIC-MC se encuentre actualizada en el sitio web institucional.	Trimestral	Equipo de Trabajo para la Transparencia Institucional.
Revisión y modificación total del Sitio Web, de manera tal que sea más amigable con la persona usuaria y además cumpla con las normas de accesibilidad emitidas por CONAPDIS	Anual	Oficial de Acceso a la Información Pública.
Incorporación oficial de la charla de Acceso a la Información, al PIC (Plan Institucional de Capacitación).	Anual	Oficial de Acceso a la Información Pública.
Modificación de Decreto 39092, sobre el Reglamento de Trámites de la DGSC, a efectos de que sean digitales vía Web.	Enero a Junio	Equipo de Mejora Regulatoria
Generación de protocolo de lenguaje inclusivo, como parte de los requisitos de sello igualdad PIEG – INAMU - PNUD	Todo el año	Comisión de Equidad
Actualización de espacio de preguntas frecuentes a la luz de la Ley Marco de Empleo Público	Todo el año	Oficial de Acceso a la Información Pública



**DIRECCIÓN GENERAL  
DE SERVICIO CIVIL**

GOBIERNO  
DE COSTA RICA

**DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL**

[www.dgsc.go.cr](http://www.dgsc.go.cr)

San José, Costa Rica