

Informe de Fin de Gestión

Alfredo Hasbum Camacho
Director General de Servicio Civil



Tabla de Contenido

A) RESUMEN EJECUTIVO	3
B) RESULTADOS DE LA GESTION	4
1. Labor sustantiva institucional.....	4
2.- Cambios en el entorno institucional.....	10
3. Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional.....	11
4. Acciones emprendidas para mantener los sistemas de control interno institucional.	11
5. Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional	12
6. Administración de recursos financieros asignados durante la gestión.....	12
7. Sugerencias para la buena marcha de la institución y asuntos de actualidad.	13

A) RESUMEN EJECUTIVO

El periodo que me correspondió desempeñar como Director General de Servicio Civil, de junio 2018 a enero 2022, se caracterizó como un periodo de constante evolución en el Régimen de Servicio Civil (RSC), tanto por la normativa externa (Ley 9635, Reforma al artículo 55 del Estatuto de Servicio Civil - examen de ingreso a la carrera docente- el Proyecto de Ley Marco de Empleo Público), como a nivel interno del RSC.

Respecto de lo externo, se debieron emitir una serie de directrices para la puesta en marcha de la Ley 9635, para iniciar el proceso de cumplimiento a lo reformado en el artículo 55 de dicho Estatuto y en relación con el proyecto de Empleo Público, desarrollar diversas acciones solicitadas respecto al mismo.

En relación con lo interno de la institución, me encontré con una serie de votos de la Sala Constitucional, directrices de la OCDE y disposiciones de la Contraloría General de la Republica, que llevaron a un replanteamiento total de los procesos de reclutamiento y selección del personal cubierto por el Título I del Estatuto del Servicio Civil (personal de los ministerios y adscritas y personal administrativo del MEP).

Fue así como se introdujo la gestión por competencias, se implementaron las pruebas de conocimientos específicos y se adoptaron disposiciones en materia de derechos humanos, por ejemplo en la implementación de nóminas con paridad de género y en la contratación y seguimiento en implementación de productos de apoyo de personas con discapacidad. Además, se adoptaron en general las mejores prácticas internacionales en la materia y se hicieron más eficientes los procesos, tanto los de la Dirección General del Servicio Civil (DGSC) como los de las Oficinas de Recursos Humanos.

Finalmente, la incorporación de la temática de Empleo Público en el Proyecto Hacienda Digital, es garantía de que en el futuro los procesos que corresponden a la Dirección General, serán mucho más eficientes aún.

Es nuestra esperanza que las acciones de este periodo hayan permitido el cumplimiento de lo solicitado por el Señor Presidente de la República, Carlos Alvarado, en el sentido de que el nuevo personal del Poder Ejecutivo tenga un proceso de ingreso más riguroso, para mejorar su nivel de eficiencia.

Quiero consignar un especial agradecimiento a todo el personal de la Dirección, quien de manera muy profesional y diligente colaboró en todos los proyectos y gestiones que aquí se mencionan. Especial agradecimiento hacia al señor Subdirector General, Master Rómulo Castro Víquez.



B) RESULTADOS DE LA GESTIÓN

1. Labor sustantiva institucional

a. Cumplimiento de las recomendaciones realizadas por el Comité de Gobernanza Pública para concretar el ingreso del país a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

La Dirección General de Servicio Civil participó en el proceso de inserción de Costa Rica a la OCDE, específicamente en el tema relacionado con Empleo Público. En ese sentido y en relación con los compromisos adquiridos:

- Se avanzó en la calidad y consistencia de los datos (participación en el diseño de base de datos para el sector público)
- Se evolucionó hacia un sistema de compensaciones más transparente, sostenible y meritocrático (algunos aspectos que se contemplaron en la Ley 9635 y otros en el Proyecto de Ley No. 21336 Ley Marco de Empleo Público).
- Se introdujo la gestión por competencias donde se contó con la colaboración externa del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Fundación Konrad Adenauer (KAS), el Programa Socieux de la Unión Europea, entre otros. Este esfuerzo contempló el desarrollo de un Diccionario de Competencias y pruebas estandarizadas y exclusivas para evaluar las competencias a quienes aspiran a cargos en el RSC.
- En cuanto al Sistema de Gestión del Desempeño se incluye el desarrollo de las disposiciones contenidas sobre la materia en la Ley 9635, para apoyar los esfuerzos del gobierno en esta materia.
- Finalmente, en cuanto a mejorar la coherencia del RSC por medio de un liderazgo institucional e individual fortalecido, remitimos a los esfuerzos realizados por esta DGSC en el desarrollo de instrumentos para la evaluación y progreso de las Oficinas de Recursos Humanos, así como la implementación del programa modular de capacitación para directivos, con el apoyo del BID y de la KAS. Para esto último, entre otros aspectos, se dio la creación de un curso de Auto-aprendizaje sobre el ingreso y ejercicio de puestos de Dirección Pública.

b. Replanteamiento ante la Sala Constitucional y la puesta en práctica sobre el manejo de pruebas de conocimientos específicos y en general, sobre la declaratoria de la idoneidad con base en competencias a los funcionarios del Título I del Estatuto de Servicio Civil.

Al inicio de la gestión, la DGSC venía cumpliendo con los votos de la Sala Constitucional, que disponen la realización de pruebas específicas de conocimiento en los procesos de reclutamiento. Si bien es cierto se concedió un período de cumplimiento extenso por parte de la Sala, el avance había sido poco y la forma como se venía desarrollando conllevaba que el proceso duraría varias décadas para ser cumplido en su totalidad.

Por esta razón, en 2019 se hizo un planteamiento a la Sala Constitucional, que en lo esencial contempló:

- Las pruebas específicas de conocimiento serían desarrolladas y aplicadas por las Oficinas de Recursos Humanos (ORH), con apoyo técnico de la DGSC.
- La declaración de idoneidad por parte de la Dirección, contemplaría la aplicación de pruebas para evaluar las competencias y pruebas sobre conocimientos generales en temas de la Administración Pública. Asimismo, se descontinuaría la aplicación de pruebas sicométricas, por no responder a las mejores prácticas internacionales y nacionales sobre la materia.
- Se desarrollarían aplicaciones informáticas que permitieran disminuir sensiblemente los tiempos de respuesta.

Este planteamiento fue avalado por la Sala Constitucional en marzo 2020, y de ahí en adelante se laboró arduamente en el cumplimiento de lo comprometido ante la Sala, según se detalla posteriormente en este informe.

c. Se emitieron resoluciones que modernizaron e innovaron los procesos de gestión de recursos humanos, entre ellas: Concursos Internos, Reclutamiento Abierto y Permanente, Vías de Carrera Administrativa, Evaluación del Desempeño.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el punto anterior, la DGSC se dio a la tarea de estudiar en profundidad las tres formas principales de nombramiento en el RSC, los Concursos Internos, el Reclutamiento Abierto y Permanente (antes denominado "Concursos Externos") y los Ascensos y Traslados Directos.

Como producto de este análisis, se emitieron las Resoluciones: DG-101-2020, DG-047-2021, DG-038-2021 y DG-132-2021, todas las cuales regulan todos los procesos concernientes al Reclutamiento y Selección del personal cubierto por el Título I del ESC. Estas resoluciones contienen características como las siguientes:

- Promueve mayor participación de personas interesadas.
- Se respeta la paridad de género y en general, la integración de toda población vulnerable.
- Se disponen medidas para atenuar la prevalencia de personas nombradas interinamente.
- Se estipulan plazos cortos para llevar a cabo las distintas etapas de los procesos.
- Se incorporan las mejores prácticas internacionales, como es la gestión por competencias y la evaluación de conocimientos específicos por parte de las personas interesadas.
- Se otorgan mayores garantías a las personas participantes para atender sus requerimientos o recursos.

También es importante mencionar la emisión de la Resolución DG-043-2021 Aspectos Administrativos de la Gestión del Desempeño, que detalla los procedimientos para aplicar en el Régimen, los nuevos lineamientos estipulados en la Ley 9635. El período 2021 será la primera ocasión en que se apliquen estos nuevos lineamientos.

Finalmente, se emitió una Circular sobre el Período de Prueba en casos de ascensos, descensos o traslados, para que las personas funcionarias puedan regresar a sus puestos originales, de estimarlo más conveniente a sus intereses.

d. Promoción e integración de derechos humanos, derecho al empleo a personas con discapacidad, paridad de género, mediante la emisión de Resoluciones, protocolos, y en el Reglamento Autónomo de la Dirección General del Servicio Civil.

Se inició con el proceso de transversalización de los Derechos Humanos en las acciones sustantivas de la DGSC, en el cumplimiento de diversas normativas existentes, para garantizar la inclusión y equidad de los derechos humanos. Esto ha sido de especial atención, lo que ha permitido desarrollar, entre otras iniciativas, una nueva normativa para el cumplimiento de la Ley 8862, que otorga el 5% de las plazas vacantes a personas con discapacidad (Resoluciones DG-107-2020 y DG-037-2021); también que, por primera vez en la historia del RSC, se disponga la obligación de que exista paridad de género en la conformación de las nóminas de personas oferentes; asimismo, se emitió el Manual Auxiliar de Cargos en las Unidades de Género, como herramienta auxiliar tanto para desarrollarlas o reorganizarlas si fuera el caso dentro de las instituciones del Régimen de Servicio Civil; así como se reformaron los requisitos de varias clases de puestos del Título I, con el fin de brindar oportunidad laboral a las personas indígenas y rescatar la cultura e idioma originario de los territorios indígenas donde se presenten las oportunidades laborales.

e. Modernización y automatización del sistema de Reclutamiento Abierto y Permanente, así como de los procedimientos de selección de personal.

El Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP), se instauró en noviembre 2017 para cumplir con un voto de la Sala Constitucional. Para inicios del período se contaba con más de 60 mil oferentes que habían incorporado más de un millón de ofertas al sistema.

El avance en el análisis de estas ofertas era sumamente lento, por cuanto no se había depurado, además de que el mismo era realizado en forma completamente manual. Consecuentemente, se dispusieron acciones como las siguientes:

- El análisis de ofertas se haría según la demanda que existiera de las instituciones para los diferentes tipos de puestos. Es decir, la prioridad siempre serían las especialidades donde hubiera opción de realizar nombramientos, y no únicamente la cronología de incorporación de las ofertas en el RAP que conllevaba a confeccionar registros de elegibles que no tenían movimiento. Inclusive, este cambio de paradigma fue avalado por la Sala Constitucional.
- Las ofertas de las personas interesadas se reciben en condición de declaración jurada, de manera que el análisis del cumplimiento de requisitos se realiza únicamente para las personas que se llaman a efectuar pruebas para la declaración de idoneidad.
- Se desarrolló un sistema informático con apoyo de la Universidad Técnica Nacional (UTN), que busca

en la base de datos a los oferentes para determinada especialidad requerida, los convoca a pruebas a la DGSC y posteriormente las califica, lo que acorta enormemente el tiempo de respuesta de la Dirección ante la solicitud de nóminas, o la declaración de idoneidad en el caso de los concursos internos.

- Las ofertas de las personas cuya especialidad no tiene demanda por parte de las instituciones del RSC, quedan en la base de datos en condición de “Espera por demanda”.

f. Traslado de las instalaciones de la Dirección General de Servicio Civil a un edificio seguro, cómodo y accesible, para un mejor servicio a la ciudadanía y dignificando a las personas funcionarias.

Dado que la DGSC estaba ubicada desde 1988 en un edificio que no cumplía con los requerimientos legales mínimos (Ley 7600 entre otros), desde el inicio se estableció como meta el traslado a una nueva Sede principal. Este largo esfuerzo se concretó en abril 2021, en un edificio que cumple con todos los requerimientos de ley y cuenta con ubicación más accesible para nuestras personas usuarias y que a la vez, dignifica a las personas funcionarias. Por otra parte, el traslado no significó la erogación de recursos adicionales por concepto de alquiler.

g. Promoción de la eficiencia en la gestión administrativa en la Dirección General del Servicio Civil. Indicadores de gestión, simplificación de trámites y firma digital entre otros.

En el período se concedió mucha importancia a la mejora en general de la gestión administrativa de la Dirección General. En ese sentido, se procedió a la simplificación de trámites, incorporando muchos de ellos a la página web de la DGSC y estableciendo plazos máximos de resolución. Se implantó el uso obligatorio de la firma digital en toda la correspondencia de la Dirección, y entre ésta y las instituciones del RSC y viceversa, lo que implicó una disminución importante en el uso de papel y otros suministros. También se incorporaron indicadores de gestión en todas las áreas de la DGSC, para administrar los distintos tiempos de respuesta a las diversas gestiones.

También se otorgó mucha importancia a la función de la Oficina de Recursos Humanos de la DGSC, apoyando su gestión en diversos aspectos, promoviendo frecuentes concursos internos para la promoción de las personas funcionarias hacia puestos superiores, al punto de que el más del 96% de las personas funcionarias tienen actualmente puesto en propiedad. Además, se cumplió por primera vez con la Ley 8862 en la propia Dirección, con la contratación de tres personas con discapacidad.

h. Coordinación de diversas acciones necesarias para modernizar los procesos de reclutamiento docente. (Título II del ESC). Entre ellas simplificación de trámites, aplicación de pruebas técnicas de conocimiento, disminución de tiempos de respuesta.

Los procesos de reclutamiento han sido modernizados, eliminando en lo posible trámites innecesarios y agilizando en lo posible los distintos procesos. Al inicio del período se pretendió normalizar la situación laboral de miles de personas trabajadoras interinas del MEP, mediante un Decreto Ejecutivo, pero lamentablemente esta gestión fue anulada por la Sala Constitucional.

Merece destacarse que, dada la reforma operada al artículo 55 del Estatuto de Servicio Civil (examen específico de conocimientos), se decidió no aplicar esta reforma a las personas que ya tienen puestos en propiedad dentro de la carrera docente, con el fin de retomar los nombramientos en propiedad en el MEP.

i. Gestión para lograr la incorporación de la Dirección General del Servicio Civil en el Proyecto de Hacienda Digital.

Desde el 2020, el Gobierno viene impulsando el Proyecto Hacienda Digital, que de conformidad con la Ley N°9922, su objetivo es mejorar la eficiencia, efectividad y la orientación al cliente de la administración aduanera y tributaria y la gestión de los gastos públicos. En donde el componente de empleo público y la participación de la DGSC, son un eje medular para el desarrollo de dicho proyecto. Recientemente, se firmó un Convenio con el Ministerio de Hacienda, mediante el cual queda formalizada nuestra participación en el mismo, lo cual redundará en el futuro en un sistema de empleo público actualizado a los requerimientos actuales y futuros del país.

j. Fortalecimiento de la cooperación externa (nacional e internacional) para contribuir con los procesos de modernización institucional.

Dada la crónica insuficiencia de recursos en el Presupuesto de la DGSC, el cual solamente cubre los costos de planilla, alquiler de edificio y servicios públicos básicos, se activó una fuerte gestión de la cooperación externa, la cual permitió soportar todo el proceso de Gestión de Recursos Humanos, especialmente la transformación de los procesos de Reclutamiento y Selección de personal del Título I; acciones que se concretaron por medio de cooperación técnica (como la asesoría, transferencia de conocimientos, intercambios de buenas prácticas en diferentes niveles: nacional, regional e internacional, en donde se contó con el apoyo de actores claves como la UTN, el ICAP, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), el BID, la OIT, la KAS, Programa Socieux de la Unión Europea, la Oficina de Servicio Civil de Uruguay, la Comisión Nacional de Servicio Civil de Colombia, entre otros.

k. Emisión de resolución para implementar el Trabajo en Casa, que a consecuencia del COVID-19, se extendió su aplicación a todo el personal de la Dirección Genral de Servicio Civil.

Se emitió la Resolución DG-059-2019 de febrero 2019, que fue la primera incursión de la DGSC en esta nueva modalidad laboral. Las experiencias desarrolladas fueron muy positivas, tanto para la Institución como para sus personas colaboradoras, lo cual facilitó en mucho que la Institución pudiera continuar operando con un alto porcentaje de personas trabajadoras en esta modalidad, por la situación producida por el COVID 19.

I. Emisión de la Circular DG-015-2021 sobre la obligatoriedad de cumplir con el esquema de vacunación COVID-19 para ocupar puestos públicos, como medida de contención de la pandemia.

A fines del año 2021, se emitió la Circular DG-015-2021, dirigida a todas las instituciones del RSC, mediante la cual se instaura como requisito de ingreso al Régimen, o para cualquier tipo de nombramiento, que las Oficinas de Recursos Humanos verifiquen que la persona haya cumplido el esquema de vacunación contra el Covid 19, o esté en proceso de cumplirlo al menos. Esto para coadyuvar en la acción del Gobierno, que decretó como obligatoria la vacunación de las personas funcionarias públicas.

m. Impulso para la implementación de la Personería Jurídica Instrumental.

En el año 2011, se agregó un artículo 7bis al Estatuto de Servicio Civil, que estipula lo siguiente:

“Artículo 7 bis.- Dótase a la Dirección General de Servicio Civil de personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley N.º 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.”

A pesar de que la obtención de esta personería es un logro importante para una mayor eficiencia en el quehacer administrativo de la DGSC, lo cierto es que una década después esta no ha sido implementada.

Se han realizado algunas gestiones recientes ante el Ministerio de la Presidencia, tendientes a que el proceso de implementación de la Personería se inicie ante los organismos rectores correspondientes. También se ha hecho ver el perjuicio para la DGSC, de continuar con los trámites lentos, engorrosos e injustificados que actualmente deben enfrentarse en dicho Ministerio, lo cual inclusive ha originado que no se pudieran ejecutar recursos presupuestarios de suma importancia para el funcionamiento operativo de la Dirección, como ocurrió en el año 2020, que por falta de diligencia en el Ministerio no se pudieron realizar inversiones en tecnología del orden de €70 millones.

n. Desarrollo de un Informe Anual Estadístico sobre temas relevantes del Régimen de Servicio Civil.

La DGSC carecía por completo de información estadística relacionada con el RSC, razón por la cual se efectuó un esfuerzo importante en coordinación con las Oficinas de Recursos Humanos de las 45 instituciones del RSC, de ahí que a la fecha se cuenta con la segunda edición de este Informe, que permite obtener información de naturaleza salarial, condición de nombramientos, género de las personas funcionarias, resultados de la evaluación de servicios, entre otros aspectos de interés.

o. Revisión integral del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil.

Se ha venido realizando una revisión integral del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, y se cuenta con un Proyecto de Decreto Ejecutivo en revisión. Se espera presentar a consideración de la Presidencia de la República un proyecto, en el primer semestre de 2022. Esta revisión integral complementa las reformas que se realizaron a diversos procesos, mediante Resoluciones.

p. Participación en la Comisión de Políticas sobre Negociación de Convenciones Colectivas.

La DGSC participa en la Comisión de Revisión de Convenciones Colectivas, a la cual le corresponde dictaminar sobre los proyectos de nuevas convenciones o renovaciones de éstas. Este proceso permitió hacer diversos señalamientos sobre lo que se consideran cláusulas abusivas incluidas, o aspectos que no cumplen con las regulaciones de la Ley 9635 u otra normativa de aplicación. Lo anterior, sin demérito del respeto a la posibilidad de negociación colectiva en el sector público.

q. Representación Alterna del Gobierno de Costa Rica en el Consejo Directivo del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) y representación del Gobierno ante la Junta General del Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP).

Durante el período se ejercieron representaciones ante dichas instituciones, donde se procuró velar por los intereses nacionales del país participando en las actividades organizadas por ambas instituciones. Cabe destacar que tanto el CLAD como el ICAP prestaron cooperación técnica hacia la DGSC, para el logro de sus objetivos.

2.- Cambios en el entorno institucional

a. Atención de consultas legislativas y aportes al Proyecto de Ley Marco de Empleo Público, expediente 21336.

Durante el año 2018, la DGSC participó de lleno en la redacción del Proyecto de Empleo Público. A fines de ese año, MIDEPLAN asumió por completo la redacción del proyecto, por lo que la versión presentada en abril 2019 a conocimiento de la Asamblea Legislativa, difería bastante de la versión que trabajaron inicialmente los ministerios de Hacienda, Trabajo, Mideplan y la DGSC.

A partir de ahí la Dirección General ha realizado, a solicitud de la Asamblea Legislativa o de Diputados específicos, diversos aportes y comentarios.

Si bien consideramos que el Proyecto es necesario para el país, prevalecen varios defectos y riesgos en el texto aprobado en primer debate.

b. Puesta en marcha de la Ley 9635, con normativa e instrumentos para su aplicación en el Régimen de Servicio Civil.

El Título III de la Ley 9635, incorporó diversa normativa sobre temas de empleo público.

Esta normativa implicó ajustar diversas disposiciones de la Dirección a los términos de la Ley, participar en el proceso de modificación y nominalización de diversos incentivos vigentes en el RSC, y modificar la Escala de Sueldos de la Administración Pública para que respondiera a los requisitos implícitos en la norma. También, en 2019 se trabajó con los ministerios de Hacienda y MIDEPLAN en el borrador del Reglamento que se emitió sobre el Título III de la Ley, el cual preserva derechos adquiridos por las personas que ya eran servidoras a diciembre 2018, fecha de emisión de la citada Ley.

c. Modificación del artículo 55 del Estatuto de Servicio Civil, estipulando como requisito a la carrera docente, la aprobación de una prueba de conocimiento específico.

En el año 2020 se reformó el artículo 55 del Estatuto de Servicio Civil, que obliga a la realización de pruebas de conocimiento específico, como parte de los requisitos para ingresar a carrera docente. Para tales efectos, se viene dando un esfuerzo conjunto entre la DGSC y el MEP para cumplir en el menor plazo posible con este importante requerimiento.

3. Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional.

Se ha venido realizando anualmente la autoevaluación del sistema de control interno institucional, bajo el liderazgo del Área de Desarrollo Estratégico de la DGSC. Los hallazgos más relevantes de cada autoevaluación, son incorporados en el siguiente Plan de Trabajo Anual Institucional, para que se realicen las acciones necesarias para su corrección.

4. Acciones emprendidas para mantener los sistemas de control interno institucional.

a. Aplicación de diversas disposiciones de CGR en materia de Reclutamiento y Selección Título I del ESC.

La Contraloría General de la República emitió un informe relacionado con el Proceso de Reclutamiento y Selección del Título I, lo cual derivó en una serie de acciones tomadas para el cumplimiento de las disposiciones y su posterior comunicación al órgano contralor.

b. Aplicación de disposiciones de la CGR en materia de Planificación del uso de recursos humanos.

El órgano contralor emitió otro informe relacionado con la Planificación del uso de recursos humanos en el RSC. Sus disposiciones fueron atendidas en su totalidad.

c. Aplicación de las recomendaciones emitidas por la Auditoría Interna de la Presidencia.

Se le ha brindado especial atención a las observaciones formuladas por la Auditoría Interna de la Presidencia de la República. Las recomendaciones correspondientes fueron objeto de seguimiento y aplicación, sin perjuicio de las aclaraciones u objeciones que en algunos casos fue necesario hacer.



d. Otras medidas para fortalecer el sistema de control interno.

Se formalizaron diversos trámites del Área de Administración de Servicios Institucionales y algunos temas relevantes del Área de Gestión de Recursos Humanos, como por ejemplo el Proceso para la designación y la delegación de Jefes/as de Recursos Humanos de las instituciones del RSC. Asimismo, se emitió una Directriz prohibiendo el nombramiento de cualquier familiar de las personas servidoras de la Dirección, aún si no existe relación de subordinación entre ellas.

5. Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional

a. Hacienda Digital.

Como se indicó anteriormente, la incorporación de la DGSC en el Proyecto Hacienda Digital, es la garantía de que en el futuro la Dirección y el RSC puedan disponer de sistemas de información de primer nivel, para hacer mucho más eficientes los distintos procesos. Los Requerimientos Definitivos para el Sistema de Empleo Público de Hacienda Digital fueron presentados a la Dirección del Proyecto en noviembre 2021.

No obstante, es imprescindible que para el año 2022 se pueda contar con Presupuesto para la renovación del hardware de la DGSC, por cuanto éste en su mayoría es obsoleto.

b. Revisión del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

Como se indicó anteriormente, se cuenta con un borrador de Decreto Ejecutivo de reforma integral, el cual podría presentarse a conocimiento de la Presidencia en el primer semestre de 2022.

6. Administración de recursos financieros asignados durante la gestión.

El Presupuesto total de la DGSC se mantuvo alrededor de ₡5.000 millones anuales en todo el período y la cantidad de personas funcionarias osciló entre 210 en 2018 y 196 en la actualidad.

Es necesario señalar que la situación presupuestaria de la DGSC es paupérrima, dado que el Presupuesto, en el mejor de los casos, apenas cubre la planilla, las cargas sociales, el alquiler de edificio, suministros elementales y servicios públicos básicos.

No hay presupuesto para comprar ningún mobiliario y mucho menos para la renovación o adquisición de tecnología. Cualquier “mejora” en esta materia, proviene de donaciones de instituciones como el Registro Público, la Asamblea Legislativa, entre otros. Por las deficiencias en la plataforma tecnológica, en diversas ocasiones se ha dependido de instituciones como el Ministerio de Hacienda o la UTN, para no interrumpir del todo los servicios.

En estas circunstancias, de no ser por la buena voluntad de las autoridades del Ministerio de Hacienda, quienes aceptaron la incorporación de temas de Empleo Público en el Proyecto Hacienda Digital, ni el RSC ni la DGSC tendrían ninguna posibilidad de mejorar significativamente sus operaciones en el corto o mediano plazo.

7. Sugerencias para la buena marcha de la institución y asuntos de actualidad.

a. La Dirección General del Servicio Civil no debería depender de MIDEPLAN, ni siquiera del Poder Ejecutivo.

El Proyecto Ley Marco de Empleo Público, Expediente 21336, dispone que la DGSC pasaría a ser un órgano adscrito a Mideplan. Se estima que esto es altamente inconveniente, porque hay un gran riesgo de que un órgano técnico por naturaleza, como es la Dirección General, quede subordinado a un Ministerio específico, que tiene un rol político, intromisión que se quiso evitar con solo ver el espíritu de los artículos 191 y 192 de nuestra Carta Magna. Esto podría minar su independencia de criterio frente al resto de instituciones cubiertas. Aparte de ello, la Rectoría Política que la Ley 9635 brindó a Mideplan, en la práctica ha originado confusión de competencias, puesto que, aún si se aprobara el Proyecto 21336, se mantendría incólume gran parte del Estatuto de Servicio Civil, que se contradice en algunas normas con lo estipulado en ese Proyecto.

La situación actual, donde el Director General ha dependido del Presidente de la República, tiene el gran problema de la continua intromisión de los ministros y ministras de la Presidencia en la DGSC, la que muchas veces afecta sensiblemente el quehacer de la Dirección, sea con rebajas sustanciales en el Presupuesto y/o mediante la demora injustificada de diversos trámites administrativos. De hecho, la labor de Director de Programa Presupuestario que tiene el Director General, le consume mucho tiempo por las razones anotadas, en detrimento de su labor técnica.

Por esta razón, en opinión del suscrito, la Dirección General de Servicio Civil debería ser un órgano adscrito al Poder Legislativo, con un estatus similar al de la Contraloría General de la República o la Defensoría de los Habitantes.

b. Presupuesto adecuado.

Como se ha indicado en varias partes de este Informe, la falta de Presupuesto apropiado ha sido un problema crónico, que en la práctica ha hecho muy difícil el adecuado desarrollo de la Institución.

Solo el hecho de tener que haber estado tres décadas en un “edificio”, que en realidad era una bodega anteriormente y que fue declarado con múltiples incumplimientos legales desde hace muchos años por el Ministerio de Salud y otros entes; o el hecho de no tener presupuesto desde hace muchos años



ni para comprar una computadora, dependiendo de la “caridad” ajena, claramente reflejan que la DGSC no ha sido prioridad de ningún gobierno, al menos durante las últimas décadas.

No se le puede exigir a la Dirección General eficiencia, cuando ni siquiera se le da la posibilidad de cambiar computadoras o mobiliario de vez en cuando.

c. Implementación cuanto antes de la Personería Jurídica Instrumental

Como se ha indicado, la inclusión del artículo 7 bis del Estatuto de Servicio Civil, data del año 2011, lo que significa que ha pasado más de una década sin que esta normativa legal se cumpla.

Evidentemente existe un perjuicio por el incumplimiento de esta norma, que se mide en términos de lo difícil que resulta realizar trámites administrativos a través de los distintos departamentos del Ministerio de la Presidencia, donde, por razones obvias, los asuntos de la DGSC no son prioritarios.

Mi recomendación al respecto es la implementación de la Personería Jurídica Instrumental, sin más dilaciones.

Finalmente, dejo consignado un profundo agradecimiento al Señor Presidente Carlos Alvarado Quesada, por el honor concedido de designarme para este cargo.

Atentamente,

Alfredo Hasbum Camacho
Cédula 7-0071-0486



SERVICIO CIVIL

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL

www.dgsc.go.cr

San José, Costa Rica