



DIRECCION GENERAL

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

RESOLUCIÓN DG-042-2018

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL. San José, a las doce horas del primero de marzo del año dos mil dieciocho.

CONSIDERANDO:

- 1°. Que el artículo 191 de nuestra Constitución Política dispone que un Estatuto de Servicio Civil, será el cuerpo jurídico que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.
- 2°. Que para dar cumplimiento a este mandato constitucional, se constituye a la Dirección General de Servicio Civil como Órgano Desconcentrado en grado máximo, a la cual el Estatuto de Servicio Civil, le otorga competencias propias en diversas materias relacionadas con la Gestión de Recursos Humanos.
- 3°. Que siendo el Director General de Servicio Civil titular de competencias propias en estas materias, de acuerdo con lo que dispone el artículo 13° del Estatuto de Servicio Civil, la misma debe establecer los procedimientos técnicos necesarios para una mayor eficiencia, así como promover la implantación de un sistema moderno de Administración de Personal.
- 4°. Que la Contraloría de Servicios de la Dirección General de Servicio Civil realizó un estudio conocido como: *Evaluación del papel de la DGSC como ente rector del SIGEREH y su incidencia en la calidad de los servicios desde la perspectiva de las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos (OGEREH)* (en el que las y los Jefes de Recursos Humanos de las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil tuvieron un importante aporte brindando su percepción sobre los servicios que presta la DGSC), en el cual se emitió una recomendación relativa al establecimiento en la Dirección General de Servicio Civil de mecanismos que de manera sistemática y estructurada permitan obtener información del micro y macro entorno en el que se desenvuelve el Sistema (sobre el que incide y viceversa), de manera tal que cuente con información para la toma de decisiones.
- 5°. Que esta Dirección General de Servicio Civil como órgano rector competente para regir los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH) en el Régimen de Servicio Civil, tiene la necesidad de proveer metodologías, herramientas y técnicas para la gestión estratégica del talento humano, que se adecuen a la realidad y naturaleza de los procesos de las instituciones del citado Régimen, buscando la óptima utilización de los



DIRECCION GENERAL

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

- recursos en procura de la satisfacción de los requerimientos razonables de los usuarios, así como afianzar la eficiencia de la función pública.
- 6°. Que para ejercer su rol como proveedora de medios técnicos para la gestión estratégica del talento humano, la Dirección General de Servicio Civil requiere, de manera sistemática, recopilar, administrar y analizar información del micro y marco entorno en el que se desenvuelve el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH), de manera que esté en capacidad de generar conclusiones y proposiciones a partir de ello, en materias prioritarias de Gestión de Recursos Humanos y temas afines, relevantes para realimentar la toma de decisiones en el quehacer de dicho Sistema.
 - 7°. Que de conformidad con el artículo 124° del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos (OGEREH) son instancias competentes para gerenciar los procesos de Gestión de Recursos Humanos de sus instituciones, en consecuencia les corresponde realizar y ejecutar los procesos derivados de dicha función, siguiendo las normas establecidas en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, legislación conexas, así como las políticas, directrices y lineamientos que al efecto emita esta Dirección General de Servicio Civil como ente rector.
 - 8°. Que al actuar como instancias competentes para gerenciar los procesos de Gestión de Recursos Humanos de sus instituciones, las OGEREH deben tomar decisiones con derivaciones importantes sobre la efectividad de la gestión organizacional y los servicios que presta y, para ello, deben estar conscientes de la necesidad de las reformas que se requiere para alcanzar – desde lo que cada institución pueda aportar- un estado eficaz y eficiente.
 - 9°. Que el propósito expuesto en el considerando anterior y el tomar conciencia de ello, depende de un conocimiento suficiente del contexto interno y externo que ayude a los componentes del SIGEREH a determinar cuáles son los cambios más pertinentes, necesarios y urgentes, y las prioridades por atender para que, desde este ámbito (GRH), se aporte a la mejora de los servicios y al aumento de la satisfacción ciudadana.
 - 10°. Que esta Dirección General de Servicio Civil aspira a facilitar una adecuada gestión de la información disponible sobre el contexto interno y externo, mediato e inmediato del SIGEREH, relevante para la toma de decisiones, que posibilite a las y los responsables institucionales en cada OGEREH a convertirse en verdaderos socios estratégicos de las autoridades tecnopolíticas de gobierno y de estado, mediante la identificación de eventos, corrientes y tendencias del entorno que apoyen la asunción de decisiones y acciones necesarias para enfrentar con buen tino los efectos de lo observado y previsto.



DIRECCION GENERAL

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

POR TANTO,

EL DIRECTOR GENERAL DE SERVICIO CIVIL

En uso de las atribuciones que le confiere los artículos 13 del Estatuto de Servicio Civil, 4 y 121 al 146 de su Reglamento y la Ley General de la Administración Pública,

RESUELVE:

Artículo 1º- Establecer el Observatorio del Régimen de Servicio Civil en la Gestión de Recursos Humanos y temas afines (OBSERVI-RSC) como un instrumento para la recopilación y divulgación sistemática de información relevante y pertinente respecto del micro y macro entorno en el que se desenvuelve el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH), y para la realimentación de la toma de decisiones estratégicas en el quehacer de dicho Sistema.

Artículo 2º- El propósito fundamental del Observatorio consiste en enfocar la atención de quienes conforman el Sistema de Gestión de Recursos Humanos en temas trascendentes que emerjan de un monitoreo y divulgación sistemáticos de información sobre el entorno macro y micro de dicho Sistema, que sirvan como parte del sustento de las decisiones que se tomen desde la Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, en beneficio de una cualificada gestión de los servicios públicos.

Artículo 3º- El Equipo Responsable del OBSERVI-RSC estará integrado por profesionales representantes de tres instancias institucionales de la Dirección General de Servicio Civil, a saber:

- a. Unidad de Fortalecimiento Técnico de la Gestión de Recursos Humanos (UFT), Área de Gestión de Recursos Humanos (AGRH).
- b. Unidad de Investigación y Desarrollo (UNIDE), Área de Desarrollo Estratégico (ADE).
- c. Proceso de Comunicación Institucional (PCI), Despacho de la Dirección General.



DIRECCION GENERAL

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

Artículo 4º- Las instancias institucionales que conforman el Equipo Responsable tienen un compromiso directo con el funcionamiento del Observatorio y el resto de instancias lo asumen en forma indirecta, como proveedoras de información; en tal sentido, la Unidad de Fortalecimiento Técnico de la Gestión de Recursos Humanos se encargará del monitoreo en el nivel micro y la Unidad de Investigación y Desarrollo del entorno en el nivel macro y, como apoyo en esa labor, el Proceso de Comunicación Institucional deberá facilitar a ambas unidades toda la información a la que tenga acceso; además, la UNIDE recibirá e integrará el acopio de información en los formatos preestablecidos por el Equipo Responsable como productos centrales del Observatorio y, con ello, se concretará la realimentación de la toma de decisiones en todo el SIGEREH.

Artículo 5º- Las instancias conformantes del Equipo Responsable del OBSERVATORIO serán las responsables de las decisiones que se tomen sobre la gestión del Observatorio y las prioridades temáticas por observar; no obstante, todas las demás instancias de la Dirección General de Servicio Civil deberán ofrecer periódicamente contenido informativo pertinente y relevante ajustado a los objetivos del Observatorio y a las prioridades temáticas que se determine.

Artículo 6º- Las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos que forman parte del SIGEREH, deberán facilitar los medios para la recopilación de información y suministrar aquella que se ajuste a lo dispuesto como ejes temáticos de interés para cada año, dado que están en contacto directo de manera permanente con las realidades de las instituciones bajo el Régimen de Servicio Civil.

Artículo 7º- Conforme el Observatorio vaya logrando elevar el nivel de desarrollo de su potencial inicial, dependiente de los recursos disponibles, se podrá avanzar desde un nivel inicial de caracterización de situaciones o momentos del entorno, por medio del monitoreo, recopilación, tratamiento y difusión de información, hasta un nivel de formulación de escenarios a futuro en apoyo de la planificación estratégica requerida por las instituciones para enfrentar la incertidumbre. Hasta donde los recursos lo permitan, el Observatorio procurará desde su instalación actuar también como herramienta de ayuda en la toma de decisiones, por medio del análisis de datos, lo que implica recoger, procesar, evaluar y proporcionar información para conocer mejor y comprender las temáticas predefinidas mediante estudios apoyados por expertos.



DIRECCION GENERAL

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

Artículo 8º- La asignación oportuna y suficiente de recursos para el funcionamiento del Observatorio dependerá del poder decisorio de la alta jerarquía institucional.

Artículo 9º- Los campos de interés para el Observatorio serán definidos y revisados periódicamente por el Equipo Responsable, en consulta con los usuarios e interesados más directos dentro del SIGEREH, pudiéndose extender la consulta fuera de ese ámbito, a criterio del Equipo; entretanto, se define el siguiente detalle como marco orientador y organizador de los temas que se llegue a definir como prioritarios:

ENTORNO MICRO	ENTORNO MACRO
<ul style="list-style-type: none">✓ Gestión de la organización del trabajo: análisis ocupacional.✓ Gestión del empleo: planificación de la Gestión de Recursos Humanos, ingreso a la organización, promoción, desvinculación.✓ Gestión de servicios al personal: registro y control del personal.✓ Gestión de la compensación: compensación y retribuciones.✓ Gestión del desarrollo: crecimiento laboral, desempeño laboral, gestión del conocimiento.✓ Gestión de las relaciones humanas y sociales: entorno y contexto laboral, entorno y contexto social, seguimiento a la gestión del talento humano.	<ul style="list-style-type: none">✓ Entorno político estratégico: decisiones de gobierno; políticas de empleo, gasto, remuneraciones y otros.✓ Entorno internacional: organismos, foros y encuentros, otros.✓ Entorno académico: investigación y extensión; programas y organismos de investigación públicos y privados (sobre empleo, PEA, relevo generacional, perfiles en servicios públicos, otros).✓ Componente tecnológico: requerimientos y demandas, velocidad y necesidad de cambios, actualización y presupuesto.✓ Componente fiscal: políticas fiscales de hacienda pública, Banco Central, estudios económicos, financieros y contables, otros.✓ Programas y proyectos de asistencia social: prestaciones, pensiones complementarias y voluntarias, seguros, otros.



DIRECCION GENERAL

Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

Artículo 10º- Rige a partir de su publicación.

Publíquese.



Hernán A. Rojas Angulo
DIRECTOR GENERAL



HARA/FGO/ISM/MSS

-  Jefes de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos
-  Directores de Área, DGSC