

### Realizan diagnóstico sobre la implementación de las Políticas de Relaciones Humanas y Sociales en el Régimen de Servicio Civil

**San José, 24 de agosto de 2018.** El Área de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), mediante la Unidad de Fortalecimiento de la Gestión de Recursos Humanos, realizó un **Diagnóstico sobre la Implementación de las Políticas de Relaciones Humanas y Sociales para el Régimen de Servicio Civil.**

Dicha investigación se realiza según lo establecido en el Plan Estratégico Institucional 2015-2018-2025, el cual, indica en el objetivo estratégico N° 7 : *"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"*.

Asimismo, lo determinado por la Dirección General de Servicio Civil mediante la Resolución DG-315-2011 de fecha 08 de junio de 2011, y el Artículo 139 del Capítulo XII del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, donde se establece las Políticas de aplicación a los procesos de la Gestión de Recursos Humanos en las instituciones, cubiertas por el ámbito del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, las cuales de igual forma se incluyeron en el estudio realizado.



*El instrumento se aplicó a las 46 OGEREH cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, de las cuales respondieron 44 instituciones.*

El estudio fue realizado por Priscilla Hernández Víquez y Melissa Luna Ramírez, Profesionales de la Unidad de Fortalecimiento Técnico del Área de Gestión de Recursos Humanos. Les acompaña Marta Emelina Gamboa Mora (Centro), Jefa de la Unidad.

Según explico el Sr. José Joaquín Arguedas Herrera, Director del Área de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo señalado en el libro *"Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil"* del Sr. Francisco Longo, el proceso de las relaciones humanas y sociales gestiona las relaciones que se establecen entre la organización y sus empleados, en torno a las políticas y prácticas de personal, cuando por razones diversas, éstas adquieren en un contexto determinado, como una dimensión colectiva.

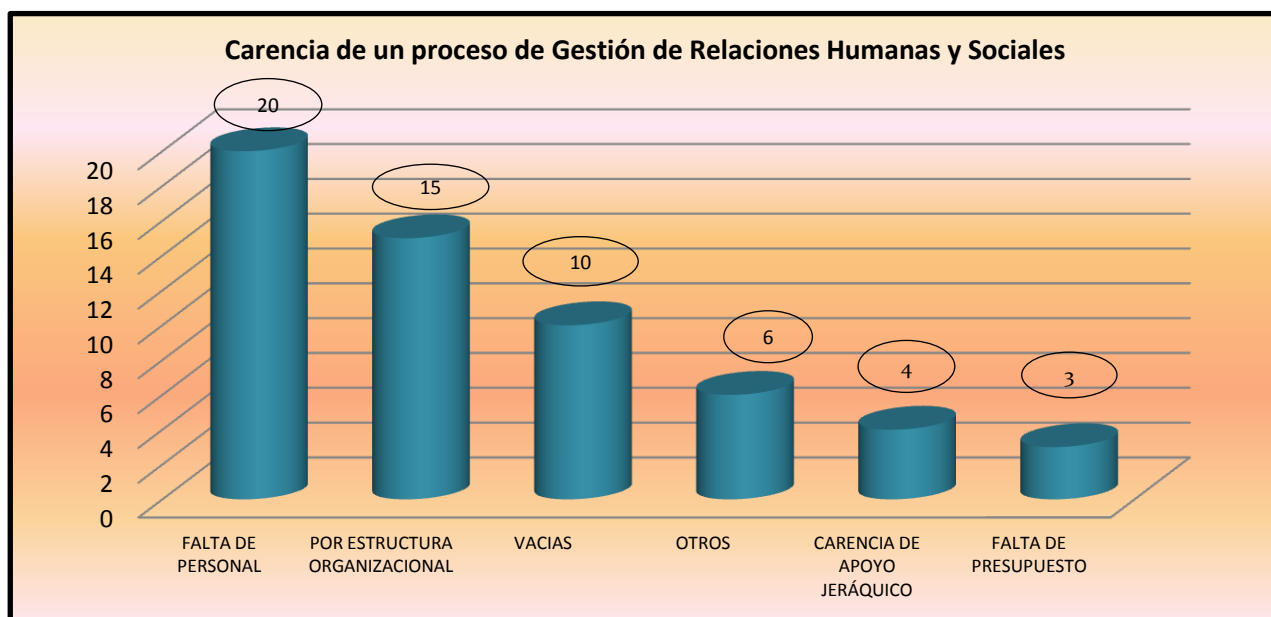
La investigación contempla en los siguientes tres apartados:

### **APARTADO I. Implementación del Proceso de Relaciones Humanas y Sociales en las Instituciones**

En este apartado se analiza la implementación que ha tenido este proceso de la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales en las instituciones cubiertas bajo el Régimen, a partir de lo establecido en el Artículo 139 del Capítulo XII del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil y la Resolución DG-315-2011.

De la información suministrada por las 44 Instituciones encuestadas, solamente 13 (30%) de ellas cuentan con un Proceso de la Gestión de Relaciones Humanas y Sociales (GRHS), y en el siguiente grafico se muestra algunas de las justificaciones del porque no efectúan dichos procesos las restantes 31 instituciones:

**Gráfico N°1**



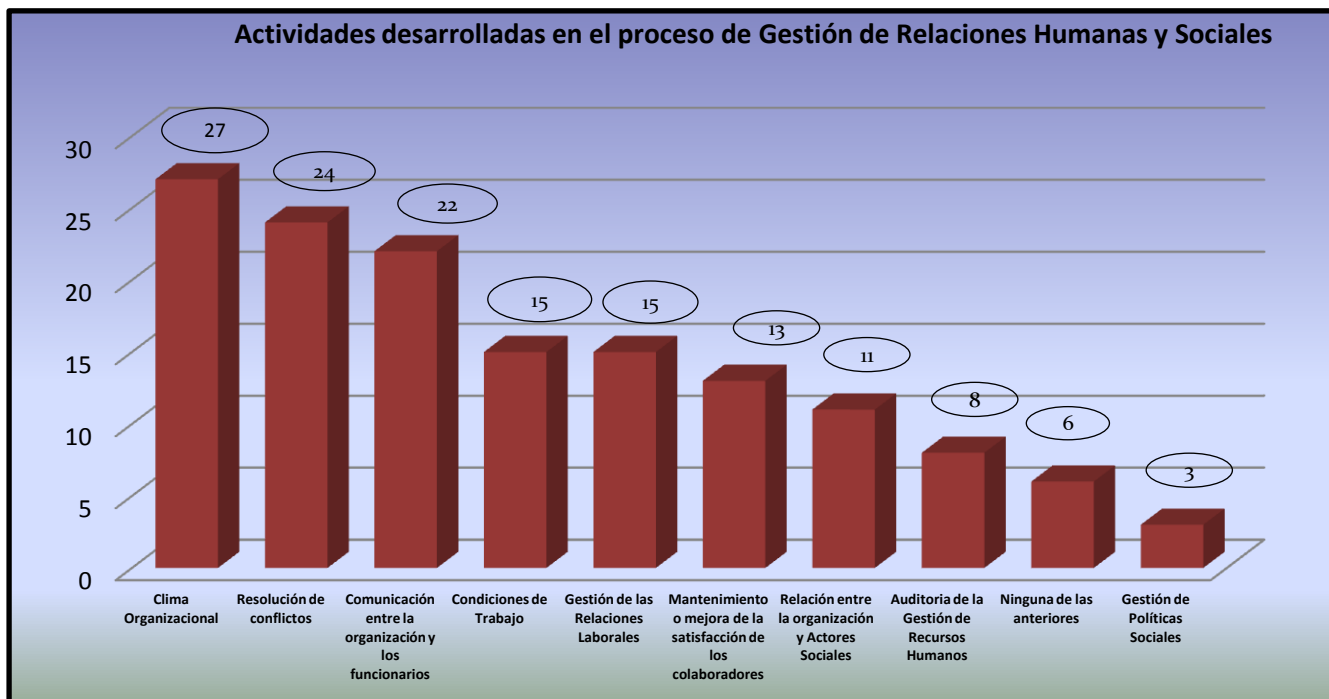
\*Vacías: no respondieron.

Fuente: Priscilla Hernández y Melissa Luna, Profesionales de la Unidad de Fortalecimiento Técnico del Área de Gestión de Recursos Humanos, según datos remitidos por las OGEREH.

### **APARTADO II. Actividades del Artículo 139 del Capítulo XII del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil.**

También, dentro de este apartado se señalan las actividades generales establecidas en el Artículo 139, las cuales se desarrollan en la Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, las 44 OGEREH manifestaron las actividades que más se desarrollan, como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico N°2



Fuente: Priscilla Hernández y Melissa Luna, Profesionales de la Unidad de Fortalecimiento Técnico del Área de Gestión de Recursos Humanos, según datos remitidos por las OGEREH.

Se puede visualizar en el gráfico anterior que la actividad más implementada es Clima Organizacional, la cual según las instituciones surge en su mayoría por una situación especial.

Consecuentemente, otras de las actividades definidas dentro del proceso de la GRHS que se toman en cuenta en el cuestionario, son las de relación de la Organización con los Actores Sociales (sindicatos, asociaciones, gremios...) y la de Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos.

Con respecto a la actividad de Auditoría de Gestión de Recursos Humanos, muestra que solamente 6 instituciones realizan esta actividad.

Sin embargo, las 32 instituciones que no realizan Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos, justifican que no cuentan con un instrumento o guía de aplicación, además de la falta de Recursos Humanos.

### APARTADO III.

#### Grado de implementación de las Políticas de Relaciones Humanas y Sociales, establecidas en la Resolución DG-315-2011

Este apartado tiene como objetivo conocer cuál ha sido el nivel de implementación de las políticas de GRHS en las instituciones cubiertas bajo el Régimen de Servicio Civil, las mismas se encuentran establecidas en la Resolución DG-315-2011.

## Políticas vigentes:

**Política A.** Las OGEREH ejercen la gestión de las relaciones laborales en el Régimen de Servicio Civil (RSC), implicando la participación en aspectos como condiciones de trabajo y administración del conflicto, relaciones entre la organización y actores sociales, entre otros.

**Política B.** Los actores constitutivos del SIGEREH son los responsables de garantizar la efectividad y cobertura de las normas aplicables en el RSC.

**Política C.** Las OGEREH emitirán criterios de referencia, previo a elevar consultas ante el órgano rector del SIGEREH (DGSC).

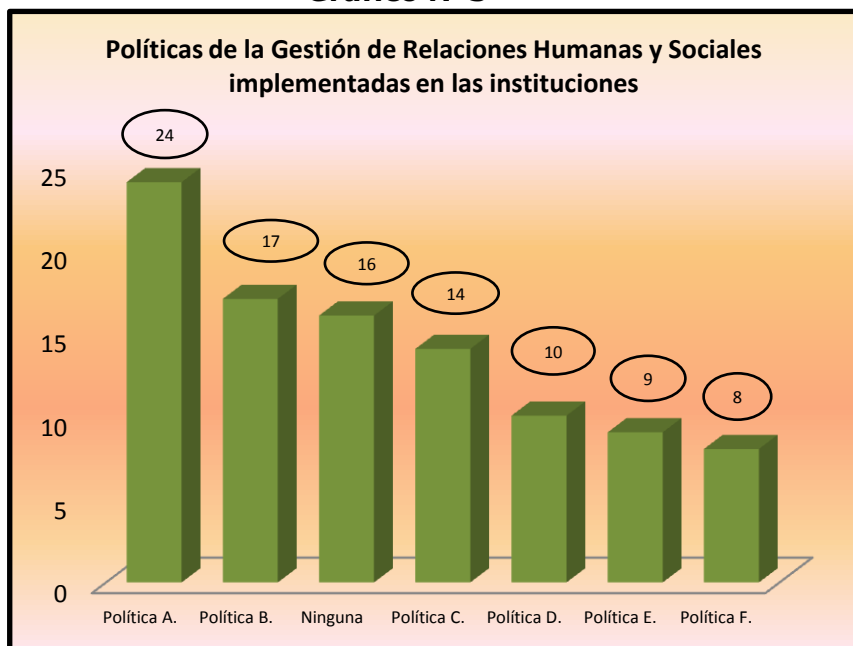
**Política D.** Los componentes del SIGEREH en el RSC, deberán habilitar un Sistema de Seguimiento y Control de Calidad de la Gestión de Recursos Humanos que les compete.

**Política E.** Investigar irregularidades en la Gestión de Recursos Humanos; valorar los productos resultantes de dicha gestión en relación con su oportunidad y efectividad, conforme lo que dicta la normativa técnica y legal que la regula.

**Política F.** Los órganos constitutivos del SIGEREH en el RSC orientarán sus intenciones investigativas hacia las prioridades del Sistema de Méritos y la Función Pública.

El gráfico n° 3 presenta los resultados de la implementación de las políticas antes expuestas, señalando como máxima política implementada, la Política A:

**Gráfico N°3**



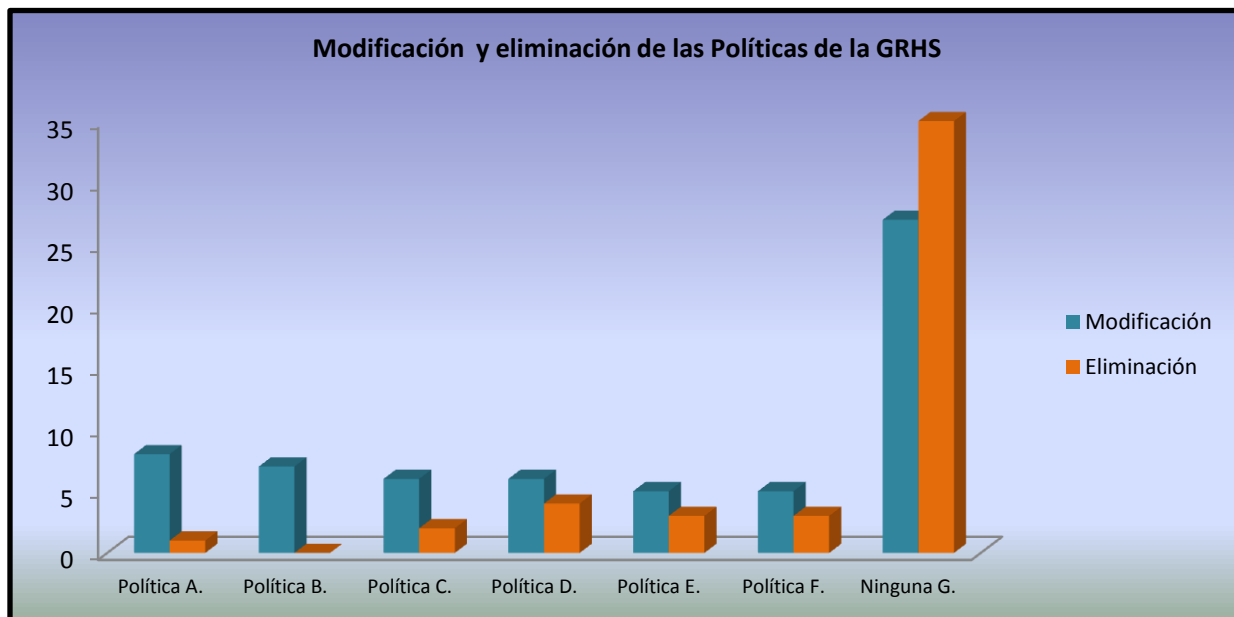
### RAZONES DEL POR QUÉ NO SE HAN IMPLEMENTADO LAS POLÍTICAS

- ❖ Falta de personal.
- ❖ Cargas de trabajo.
- ❖ Falta de capacitación.
- ❖ Ausencia de procedimiento para todas las OGEREH.
- ❖ Falta de presupuesto.
- ❖ Falta de apoyo de la Administración Superior.

Fuente: Priscilla Hernández y Melissa Luna, Profesionales de la Unidad de Fortalecimiento Técnico del Área de Gestión de Recursos Humanos, según datos remitidos por las OGEREH.

Otra apreciación que se puede observar es acerca de la opinión que brindaron las OGEREH encuestadas en referencia a cuáles de las políticas deben ser modificadas o eliminadas, indicando las siguientes razones: no están formalmente formuladas, no ha existido una orientación general por parte del Ente Rector, o la redacción de los enunciados es ambigua. Además algunas otras señalan que dichas políticas deben ser revisadas, actualizadas y adaptadas a la gestión de las Direcciones de Recursos Humanos.

**Gráfico N°4**



Fuente: Priscilla Hernández y Melissa Luna, Profesionales de la Unidad de Fortalecimiento Técnico del Área de Gestión de Recursos Humanos, según datos remitidos por las OGEREH.

Por último, se detallan algunas recomendaciones indicadas por las OGEREH, de posibles políticas que deberían ser incorporadas en una nueva propuesta, las cuales van a ser valoradas a futuro en la redacción de las nuevas políticas:

- ❖ Política de bienestar basado en remuneración económica creciente e igualitaria entre todas las instituciones del Estado según la actividad desempeñada.

- ❖ Políticas de negociación entre la Institución y los diferentes actores sociales que existen en la organización.

- ❖ Política de capacitación o convenios institucionales que permitan una mejoría en la medición de los indicadores de eficiencia laboral.

- ❖ La atención del riesgo psicosocial laboral pues incorpora el tema de violencia laboral.

- ❖ El vincular la evaluación del desempeño, con alguna de estas políticas.

- ❖ El SIGEREH tendrá la responsabilidad de garantizar que las normas que regulan el quehacer de las OGEREH tengan un manual de aplicación de la parte operativa, para asegurar la uniformidad y su aplicación de forma correcta, evitando la interpretación particular.