

17 de enero de 2020
DG-CIR-002-2020

CIRCULAR

ASUNTO: Lineamientos para la implementación del Proceso de Gestión de la Planificación de RRHH en las Oficinas de Gestión Institucional de RRHH de los Ministerios, Instituciones y Órganos Adscritos bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil.

A: Jerarcas Intitucionales, Auditores Internos y Jefaturas de Oficinas de Gestión Institucional de RRHH de todas las Instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil. Directores y Directoras de Área, DGSC.

Reciban un cordial saludo. Recientemente la Contraloría General de la República, emitió el Informe N°DFOE-PG-IF-00010-2019 con fecha 18 de octubre 2019, relacionado con un estudio de carácter especial en materia de Planificación de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, dicho informe contiene una serie de recomendaciones que le compete a la Dirección General de Servicio Civil, como ente técnico rector de la Gestión de Recursos Humanos en el ámbito del Régimen de Servicio Civil, velar por su cumplimiento.

En este sentido, se hace necesario emitir una serie de disposiciones concretas que formulen un desarrollo puntual sobre el desarrollo e implementación del Proceso de Planificación de Recursos Humanos en los Ministerios, Instituciones y Órganos Adscritos bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, fundamentados en las regulaciones vigentes, siendo que el Artículo N°13 de dicho Estatuto, confiere a la Dirección General de Servicio Civil las competencias requeridas para ello, además de otras normas conexas, a saber:

- Resolución N°DG-315-2011 a las ocho horas del ocho de junio del 2011, “Políticas de aplicación a los Procesos de la Gestión de Recursos Humanos que operan en los Ministerios, Instituciones y órganos adscritos según corresponda, cubiertos por el ámbito del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento”.
- Reglamento del Estatuto de Servicio Civil (RESC) en su Capítulo XII, denominado: Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH), puntualmente los artículos números 122, 124, 128, 131, 133 numeral 1 y artículo número 140.

17 de enero de 2020

DG-CIR-002-2020

Página 2 de 6

- Directriz Presidencial N°042-P publicada en La Gaceta N°105 del 1° de junio del 2010, por tantos numeros : 1, 2, 3, 5 y 10.

Dicho lo anterior, compete a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, desarrollar e implementar el Proceso de Planificación de Recursos Humanos en sus instituciones, por estar su articulación directamente vinculada a los planes y programas estratégicos propios de las organizaciones a las cuales brindan sus servicios; y a esta Dirección General, como órgano rector técnico del SIGEREH, dar seguimiento y evaluación, a la adecuada organización y puesta en ejecución de las acciones que en este campo se desplieguen dentro del Régimen de Servicio Civil.

Ahora bien, con fundamento en las regulaciones señaladas con antelación (**Anexo # 1 Compendio Normativo**), así como derivado de las atribuciones conferidas a esta Dirección General, establecidas en el Artículo N°13 del Estatuto de Servicio Civil, seguidamente, se definen los lineamientos necesarios para lograr una implementación técnica y controlada del proceso de Gestión de la Planificación de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil:

1. Perfil del Proceso Gestión de la Planificación de Recursos Humanos:

Desde este contexto, se define el siguiente diseño del Proceso de Gestión de la Planificación de Recursos Humanos, que se requiere implementar en las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de los Ministerios, Instituciones y Órganos Adscritos bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil.

1.1 Gestión de la Planificación de Recursos. Descripción General:

1.1.1 Concepto y aplicación técnica: Este proceso facilita la disponibilidad de las personas que la organización necesita, en el momento adecuado y al menor costo posible, derivando una conexión estratégica con las diferentes políticas y prácticas de la Gestión Recursos Humanos, acoplándolas con las prioridades organizacionales y convirtiéndose en un punto de enlace hacia los demás procesos de dicha gestión. De esta manera, se relaciona con todos los subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos, como elemento determinante para que las políticas y prácticas de personal, respondan a prioridades y objetivos previamente definidos por la Organización, desde una planificación estratégica que oriente y responda a los requerimientos de la gestión del talento humano.

17 de enero de 2020

DG-CIR-002-2020

Página 3 de 6

1.1.2 Insumos: Un esbozo fundamental del proceso de Planificación de Recursos Humanos, debe ser capaz de relacionar los planes organizacionales para derivar las necesidades de personal, de seguido, debe incluir las previsiones de la plantilla real donde se destaca las existencias actuales (disponibilidad de personal). Indudablemente este análisis, debe incorporar el estudio permanente del entorno, para finalmente concluir por diferencia de los factores indicados anteriormente (planes organizacionales-faltantes o excesos de personal-previsiones requeridas) en las necesidades netas de personal, que permitan la definición de las medidas y planes de acción que suplirán los requerimientos reales de personal (faltantes o excesos).

1.1.3 Salidas y Herramientas de Trabajo: La Gestión de la Planificación de Recursos Humanos, debe proporcionar como subprocesos el "Análisis de las necesidades brutas de Recursos Humanos, Análisis de las necesidades netas de Recursos Humanos y Articulación de las necesidades de Recursos Humanos surgidas de los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos" como subprocesos elementales a desarrollar. Incluye actividades de registro de necesidades de personal, inventario de características y competencias de personal, proyección de existencias, excedentes y faltantes de personal, así como la disponibilidad y recuperación de existencias y requerimientos futuros. (**Anexo # 2 Gráfica del Proceso Gestión de la Planificación de RRHH**).

2. Acciones a desarrollar

Para el cumplimiento de las disposiciones emitidas en esta circular, se recomienda activar las siguientes acciones:

2.1 Delimitación de los roles y responsabilidades de los involucrados bajo el enfoque del proceso de desconcentración que ha diseñado la Dirección General de Servicio Civil:

- a. Compete a la Dirección General de Servicio mediante el Área de Gestión de Recursos Humanos brindar a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, la asesoría y asistencia técnica requerida para que éstas puedan a más tardar al 31 de marzo 2020 elaborar un cronograma, con las tareas y plazos necesarios que permitan activar la implementación del proceso y actividades propias

17 de enero de 2020

DG-CIR-002-2020

Página 4 de 6

- de la Gestión de Planificación de Recursos Humanos en sus Instituciones.
- b. Dicha Área de Gestión, establecerá los lineamientos e instrumentos necesarios para que cada Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, elabore un cronograma que permita activar la implementación del proceso y actividades propias de la Gestión de Planificación de Recursos Humanos en su respectiva institución.
 - c. La Dirección General de Servicio Civil, mediante el Área de Desarrollo Estratégico y su Unidad de Investigación y Desarrollo, dará seguimiento y evaluación al proceso de implementación de la Gestión de Planificación de Recursos Humanos, a operar en las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de los Ministerios, Instituciones y Órganos Adscritos bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, haciendo la primer intervención en el Segundo Semestre del año 2021.
 - d. La Unidad de Investigación y Desarrollo del Área de Desarrollo Estratégico de la Dirección General de Servicio Civil, emitirá un “Índice de Crecimiento y Participación de la Gestión de la Planificación de RRHH” en el Régimen de Servicio Civil, en adelante denominado el ICP de la Gestión de Planificación de Recursos Humanos, identificando los niveles de desarrollo y avance por Institución bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil.
 - e. La Dirección General de Servicio Civil emitirá la acreditación del diseño del Proceso de Gestión de la Planificación de Recursos Humanos.

2.2 Intervención de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos en el proceso de planificación estratégica de recursos humanos.

- a. A las Oficinas de Gestión Institucional de los Ministerios, Instituciones y Órganos Adscritos bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, les compete activar e implementar el proceso de la Gestión de la Planificación de Recursos Humanos en sus organizaciones, considerando el diseño del “Proceso de Gestión de la Planificación de Recursos Humanos” que se facilita en estos lineamientos.
- b. Aplicar las medidas que sean necesarias para asegurar un avance sostenido en el “Índice de Crecimiento y Participación de la Gestión de

17 de enero de 2020

DG-CIR-002-2020

Página 5 de 6

la Planificación de RRHH”, emitido por la Dirección General de Servicio Civil.

2.3 Acciones que deben emprender las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil para ejecutar el Proceso de Gestión de la Planificación de Recursos Humanos.

- a. La Dirección General de Servicio Civil, en su rol de rector técnico de la Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, instruye que los Ministerios, Instituciones y Órganos Adscritos bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, activen inmediatamente la coordinación necesaria con las Oficinas de Servicio Civil del Área de Gestión de Recursos Humanos, con el propósito de realizar la respectiva evaluación previa de las condiciones y características constitutivas, de organización y capacidad instalada de cada una de las OGEREH, a efecto de poder establecer el diseño proporcionado, de acuerdo a las necesidades y condiciones de gestión.
- b. Diseñar y elaborar los cronogramas requeridos para la implementación y puesta en marcha del Proceso de Gestión de la Planificación de Recursos Humanos, según los lineamientos establecidos por la Dirección General de Servicio Civil.
- c. Una vez finiquitado el diseño del proceso en cuestión, el Área de Gestión de Recursos Humanos informará al Área de Desarrollo Estratégico las acciones realizadas para su registro, seguimiento y evaluación.

Finalmente, solo resta destacar que de acuerdo con las disposiciones giradas por la Contraloría General de la República en el Informe de marras, la totalidad de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil de los Ministerios, Instituciones y Órganos adscritos bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, deberán contar con el Proceso de Gestión de la Planificación de Recursos Humanos implementado y en operación a más tardar al 30 de diciembre del 2020; no obstante, para efectos de brindar el control, seguimiento y evaluación del Proceso, la Dirección General de Servicio Civil, requiere al menos seis meses posterior a dicha fecha para su validación, por lo que se advierte que la acreditación de este proceso para nuestros efectos tendrá como **fecha límite al 31 de marzo 2021.**



17 de enero de 2020

DG-CIR-002-2020

Página 6 de 6

Atentamente,

DIRECCIÓN GENERAL

Alfredo Hasbum Camacho
DIRECTOR GENERAL

AHC/KSV/OLJC/MSS

Anexos: Anexo N°1. Lineamientos normativo en materia de Planificación de RRHH.
Anexo N°2. Gráfica del Proceso de Planificación de RRHH.