

---

## RESOLUCIÓN DG-RES-052-2022

**DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL. San José**, a las trece horas del cinco de mayo de dos mil veintidós.

### CONSIDERANDO:

1. Que el artículo 191 de la Constitución Política dispone que un Estatuto de Servicio Civil, será el cuerpo jurídico que regulará las relaciones entre el Estado y las personas servidoras, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.
2. Que la Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953, Estatuto de Servicio Civil y sus reformas, en sus artículos 1, 13 incisos b), c) y d), artículo 20 inciso d), artículos 22 y 34; así como el Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954, Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y sus reformas, en sus artículos 4 incisos c) y e), 8, 9 incisos c) y f), 15 párrafos primero y sexto, artículos 21, 122, 124 y 128, facultan a la Dirección General de Servicio Civil a promover, en procura de la eficiencia de la Administración Pública, la implantación de procedimientos e instrumentos actualizados para seleccionar personal dentro del ámbito del Régimen del Servicio Civil.
3. Que mediante Resolución DG-038-2021 del 15 de setiembre del 2021, se regula el proceso de ingreso y/o promoción de la carrera administrativa del Régimen de Servicio Civil, a través de los Registros de Elegibles de la DGSC, en el Título I del Estatuto de Servicio Civil.
4. Que el mérito es un principio considerado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, por sus siglas en inglés), como preeminente en los procesos que conlleva la administración pública de los países miembros, a la que no escapan las del ámbito del Régimen de Servicio Civil, con el propósito fundamental de contar, dentro de esta, con personas que cumplan con las competencias requeridas para el cumplimiento más efectivo ante las necesidades de los ciudadanos usuarios.
5. Que esta Dirección General comparte la necesidad de inclusión, en todos los procesos de la carrera administrativa de las instituciones que componen el Régimen de Servicio Civil, de aplicar criterios de igualdad de oportunidades a todas las personas funcionarias y sopesando la igualdad de género en todos los estratos.
6. Que en acatamiento de las sentencias de la Sala Constitucional No. 2012-7163 y No. 2013-15697 se dictó que en los procedimientos de selección de personal el valor de las pruebas psicométricas no podrá exceder el 50% del total de la calificación.
7. Que en razón de lo anterior, y en aras de proteger los principios de razonabilidad y seguridad jurídica, además del mejoramiento continuo y actualización de los procedimientos que dicta la Dirección General de Servicio Civil, se ha considerado necesario emitir una actualización de la Resolución DG-038-2022.
8. Que mediante proyectos de cooperación con organismos internacionales especializados en materia de empleo, tal como el Programa Sociex Plus de la Unión Europea, la Dirección General de Servicio Civil ha realizado acciones con el objetivo fundamental de transformar el proceso de reclutamiento y selección de personal en un sistema eficiente, innovador, accesible, abierto y transparente, dotándolo de herramientas de selección contextualizadas a la realidad nacional, que permitan la dotación de personas con las competencias y capacidades requeridas para prestar servicios en la administración pública, acordes a los requerimientos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

9. Que la Ley Marco de Empleo Público, No. 10.159, la cual entra en vigencia el 9 de marzo de 2023, dispone dentro de las responsabilidades de las administraciones activas de gestión de recursos humanos, elaborar y aplicar pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar concursos internos y externos por oposición y méritos, los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General de Servicio Civil para cada puesto de trabajo. A efectos de atender el mandato legislativo instaurado mediante la Ley Marco de Empleo Público, esta dependencia ha tomado acciones tendientes a iniciar la transmisión de competencias, por ley trasladadas, a las Oficinas de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil, con la finalidad de ajustar el actuar institucional a derecho.

### POR TANTO,

El Director General de Servicio Civil a.i., en uso de las facultades conferidas en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento,

### RESUELVE:

Modificar la Resolución DG-038-2021, para que en adelante se lea:

**Artículo 1:** Modifíquese en el apartado “**Sobre la conformación y envío de nóminas por parte de la DGSC**”, el artículo 14 para que en adelante se lea como sigue:

“**Artículo 14:** Cuando no exista registro de elegibles, el Área de Reclutamiento y Selección de Personal, activará los procesos necesarios para conformarlo tomando personas candidatas del Reclutamiento Abierto y Permanente (RAP), para lo cual dispondrá de un plazo no mayor a treinta días hábiles (cuarenta y cinco días hábiles en el caso de nóminas para personas con discapacidad). En caso de que se presenten tiempos de espera no atribuibles a esa Área (atrasos de las OGEREH en el ajuste de información del pedimento de personal, personas oferentes desestimadas por no reunir requisitos, personas oferentes convocadas a realizar pruebas y que no se presenten a las mismas, personas oferentes que no aprueben las pruebas de idoneidad), éstos no serán computados dentro del plazo establecido.

En la eventualidad de que no existan personas candidatas ni en el registro de elegibles, ni en el RAP, el Área de Reclutamiento y Selección de Personal comunicará lo correspondiente a la OGEREH respectiva para que las autoridades puedan recurrir a cualquiera de las siguientes opciones,

- a- Realizar un traslado o ascenso interinstitucional en propiedad o interino.
- b- Realizar un concurso interno institucional o ampliado.
- c- Nombrar una persona candidata de forma interina que logre captar por sus medios, que satisfaga los requisitos de la clase, especialidad del puesto, previa autorización del Área de Reclutamiento y Selección de Personal. Lo

anterior mientras la DGSC conforma registro de elegibles para la clase de puesto de que se trate, en cuyo caso, cuando finalice el proceso, se enviará la nómina respectiva para satisfacer el pedimento.

**Nota:** En caso de que la Administración decida cambiar la escogencia de cualquiera de estas opciones, debe la OGEREH proceder con la anulación o modificación del pedimento. Si la institución decide mantener la condición de resolución enunciada en el inciso c, se enviará la nómina respectiva para satisfacer el pedimento.”

**Artículo 2:** Modifíquese en el apartado “**Sobre el proceso de evaluación por parte de las OGEREH’s**”, el artículo 15, para que de ahora en adelante se lea como sigue:

“**Artículo 15:** A efectos de seleccionar a las personas candidatas más idóneas, se aplicará una prueba específica de conocimiento que evalúe los requerimientos específicos del cargo por el cual oferta. Adicionalmente se realizará una entrevista, con el fin de identificar a la persona elegible que ofrezca el mejor pronóstico de éxito, en ésta deberán participar al menos un representante de la OGEREH, y el jefe de la dependencia donde se resolverá la vacante o su representante.

La OGEREH deberá determinar la calificación final de las personas que conforman la nómina, con base en la evaluación de idoneidad realizada por la DGSC y las pruebas de conocimientos específicos realizados por la misma oficina, según la siguiente tabla:

Evaluación	Valor
Nota del Registro de Elegibles DGSC	35% (1)
Prueba Específica	60%
Entrevista (2)	5%
Calificación Final	100%

(1) Este valor se calcula multiplicando la nota de cada persona en el Registro de Elegibles de la DGSC por el 35%.

(2) En caso de que se consigne un porcentaje menor o igual a 2% en la entrevista, se deberá justificar ante la DGSC las razones de dicho valor.

Con base en los resultados obtenidos la OGEREH deberá confeccionar la nómina final en orden descendente de calificación.

Las personas que conforman la nómina remitida por la DGSC que no alcancen la calificación final mínima (70%) según los criterios descritos en la tabla anterior, no conformarán la nómina final. Se aclara que estas personas se mantendrán en el registro de elegibles de la DGSC.

Las personas oferentes podrán solicitar la devolución de los resultados de la prueba específica en un plazo no mayor a un mes después de haber comunicado los resultados. La solicitud deberá realizarse a la Oficina de Recursos Humanos (OGEREH).

**Transitorio 1:** Las pruebas específicas de conocimiento indicadas en este artículo, deberán ser implementadas por las Oficinas de Recursos Humanos a más tardar a partir del **01 de julio 2022**. Oportunamente se remitirán los lineamientos específicos que regularán dicho tema, así como los plazos de cumplimiento y de capacitación a las OGEREHs.”

**Artículo 3:** Modifíquese en el apartado “**Sobre la resolución de la nómina final por parte de las OGEREHs**”, los artículos 16, 17 y 19 para que de ahora en adelante se lean como sigue:

“**Artículo 16:** Una vez concluida la etapa de evaluación específica por parte de la OGEREH respectiva, esta deberá confeccionar la nómina final, ordenándose de forma descendente partiendo de la mayor calificación, para el puesto de que se trate, debe de mantenerse el formato de la nómina inicial.”

“**Artículo 17:** La nómina deberá resolverse dentro de un plazo de **15 días hábiles**, (18 días hábiles en caso de haber recursiva) según se detalla a continuación, considerando desde el momento de la remisión de la nómina por parte de la DGSC hasta la comunicación sobre lo resuelto, por parte de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH).”

ACTIVIDADES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 Recibe nómina la OGEREH por parte de la DGSC (CE conformada*)	1																			
2 Primera reunión conformación CE		2																		
3 Diseñar prueba específica de conocimiento				3																
4 Solicitar atestados para análisis					5															
5 Convocatoria, aplicación y calificación de la prueba específica (coordinación de recursos de apoyo)								8												
6 Realizar y calificar entrevista								3												
7 Calificación global y notificación de notas a los participantes									2											
8 Plazo del que disponen las personas participantes para generar recursiva de la prueba específica										3										
9 Firma del máximo jerarca o delegado														2						
10 Cierre del proceso, comunicación al oferente y a la DGSC - SIN recursiva																1				
<b>TOTAL DÍAS</b>	<b>FIN 15 días - (17 días en sedes regionales)**</b>																			
11 Atender recursiva por parte de la CE																				6
12 Devolución de resultados de la OGEREH a los oferentes																				3
13 Firma del máximo jerarca o delegado																				2
14 Cierre del proceso, comunicación al oferente y a la DGSC - CON recursiva																				1
<b>TOTAL DÍAS</b>	<b>FIN 18 días - (20 días en sedes regionales)**</b>																			

**Notas:**

\*La Comisión Evaluación (CE) debe quedar conformada en el momento en que la DGSC envía la nómina.

\*\*Las nóminas de elegibles que deban resolverse en sedes regionales, dispondrán de dos (2) días adicionales para su resolución.

---

**Transitorio 2:** Los nuevos plazos para la resolución de nóminas serán implementados por las Oficinas de Recursos Humanos a más tardar a partir del **01 de julio 2022**, con las pruebas específicas de conocimiento”.

**Artículo 4:** Modifíquese en el apartado “**Sobre la depuración y caducidad de los registros de elegibles de la DGSC**”, los artículos 21 y 22 para que en adelante se lean como siguen:

“**Artículo 21:** El Área de Reclutamiento y Selección de Personal desarrollará estrategias para depurar y caducar los registros de elegibles, una vez que se hayan realizado cambios estructurales en los sistemas de reclutamiento y selección de personal, y organización del trabajo, ya sea por pruebas de conocimiento general, por competencias, o por modificaciones en las descripciones de las clases de puestos y/o especialidades, esto con el objetivo de no mantener en un registro de elegibles a personas que no estén interesadas en pertenecer dentro del mismo, o que hayan sido sometidas a procesos de idoneidad que ya no estén vigentes.

“**Artículo 22:** Aquellas personas que no ratificaron dentro de los plazos establecidos su disposición de mantenerse en los registros de elegibles, producto de algún proceso de depuración realizado por la DGSC, serán excluidos del registro de elegibles en cuestión y no podrán gestionar nuevamente su inclusión en dicho registro, a menos que inicien un nuevo proceso de inscripción en el RAP o que producto de un concurso interno ingresen al amparo de la normativa vigente sobre concursos internos que esta Dirección dicte.”

**Artículo 5:** Adiciónese a la Resolución DG-038-2021 dos artículos al apartado “**Sobre Evaluación de la Idoneidad**”, para que de ahora en adelante se lean como sigue (se corre la numeración):

“**Artículo nuevo:** Cualquier persona inscrita en el RAP que sea convocada a realizar las pruebas de idoneidad y que no pueda presentarse a realizar las mismas, podrá según lo establecido en el Reglamento de Trámites de la DGSC vigente - Decreto Ejecutivo N°39092, solicitar la reprogramación. Dicha solicitud deberá presentarse dentro del plazo de tres (3) hábiles posterior a la convocatoria. Esta reprogramación se realizará por una única vez sobre la convocatoria realizada.”

“**Artículo nuevo:** Con el fin de minimizar la familiarización con el contenido de las pruebas así como en su forma, y en razón de ofrecer las mismas condiciones de aplicación para las personas oferentes, cuando las pruebas respondan a una misma base de selección, y las personas oferentes deseen aplicarlas nuevamente, debe haber transcurrido el plazo mínimo de 6 meses desde la última aplicación, para ello se deben seguir los procesos indicados en las normativas vigentes referentes a los procesos concursales que administra la Dirección General de Servicio Civil.”

---

**Artículo 6:** Adiciónese dos artículos al apartado “**Sobre el proceso de evaluación por parte de las OGEREH’s**”, para que de ahora en adelante se lean como sigue (se corre la numeración):

“**Artículo nuevo:** Para desarrollar la prueba específica de conocimiento, la OGEREH deberá coordinar con la DGSC, en el mismo momento que solicita la nómina, la conformación de la Comisión de Evaluación (CE). Misma que estará integrada por representantes de la DGSC y de la institución peticionaria según se detallará más ampliamente en la normativa que se emita sobre este tema.”

“**Artículo nuevo:** Competencias de la Comisión de Evaluación (CE):

- a) Construir, aplicar y calificar la prueba de conocimiento específico dictando las instrucciones que sean convenientes, garantizando la igualdad de condiciones de las personas participantes y la transparencia del proceso de evaluación.
- b) Verificar el cumplimiento de la norma que regula el proceso de evaluación correspondiente.
- c) Resolver todas aquellas situaciones que interfieran en la logística, durante el desarrollo y aplicación de las pruebas de evaluación de conocimiento específico.
- d) Confeccionar y aprobar el formulario de resultados de la prueba de conocimiento específico.”

**Artículo 7:** Adiciónese un artículo al apartado “**Sobre la resolución de la nómina final por parte de la OGEREHs**”, para que de ahora en adelante se lea como sigue (se corre la numeración):

“**Artículo nuevo:** El (la) Jerarca Superior o jefe(a) autorizado(a), deberá escoger a la nueva persona funcionaria entre los tres primeros candidatos de la nómina final, procurando la paridad de género por estrato ocupacional.

**Artículo 8:** Rige a partir de la publicación.

Rómulo Castro Víquez  
**DIRECTOR GENERAL a.i.**