

RESOLUCIÓN DG-3-2022

DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL. San José a las quince horas del seis de enero de dos mil veintidos.

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 191 de la Constitución Política de Costa Rica, dispone que un Estatuto de Servicio Civil, será el cuerpo jurídico que regulará las relaciones entre el Estado y los servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.
2. Que, para dar cumplimiento a este mandato constitucional, el Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 21 de 14 de diciembre de 1954, dota a la Dirección General de Servicio Civil de competencias propias en materia de clasificación, selección y valoración de puestos.
3. Que la Dirección General de Servicio Civil como titular en dichas competencias, de conformidad con lo dispuesto en los incisos c) y d) del artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil, así como el artículo 100 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, debe promover la implementación de un sistema moderno de administración de personal, y establecer los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para una mayor eficiencia en la administración pública; así como mantener actualizado el sistema clasificatorio que servirá de base para la valoración de puestos, el reclutamiento y selección, la capacitación y demás procesos de la administración de recursos humanos.
4. Que, como parte del instrumental técnico, la Dirección General de Servicio Civil creó el Manual General de Clasificación de Clases, mediante el Decreto Ejecutivo N° 25592-MP del 29 de octubre de 1996, publicado en La Gaceta N° 220 del 15 de noviembre de 1996, el cual contempla el conjunto de descripciones y especificaciones de estratos y clases genéricas, de uso para todos los puestos presentes en las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil.
5. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 104 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, para la aplicación e interpretación del Manual General de Clasificación de Clases, se contará con instrumentos auxiliares.
6. Que, como parte de estos instrumentos auxiliares al Manual General de Clasificación de Clases, la Dirección General de Servicio Civil cuenta con el Manual de Clases Anchas, contenido en la Resolución DG-055-97 del 5 de junio de 1997 y sus reformas; así como con diversidad de Manuales de Clases Institucionales.

6 de enero de 2022

R-DG-3-2022

Página 2 de 6

7. Que, como parte del proceso de mejora continua de actualización del sistema clasificatorio y su instrumental auxiliar, este Despacho solicitó al Área de Organización del Trabajo y Compensaciones, analizar la posibilidad técnica de variar el requisito de experiencia en supervisión de personal, requerido en clases de jefatura formal y superiores, que conforman el Régimen de Servicio Civil, para que estas consideren en mayor proporción, la experiencia obtenida en instituciones del sector público.
8. Que, en cumplimiento de lo requerido por este Despacho, el Área de Organización del Trabajo y Compensaciones, mediante Informe Técnico AOTC-UOT-INF-013-2021, de fecha 14 de diciembre del año en curso, procedió con la investigación solicitada, brindando una serie de opciones con miras a propiciar el fin que se requiere, en cuanto a mejorar los perfiles de ingreso de las personas a ocupar puestos de nivel de jefatura formal, en instancias cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.
9. Que se considera necesario mejorar los perfiles de ingreso de las personas que ocupen puestos de nivel de jefatura formal, en instancias cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, de forma tal que las personas cuenten con conocimientos y experiencia del accionar particular del Estado Costarricense, principios y norma de aplicación general en instituciones públicas, y de ser posible con el desarrollo de habilidades blandas en esta labor particular de jefatura.
10. Que el Diccionario de Competencias para la Función Pública en el Régimen de Servicio Civil, Título I del Estatuto de Servicio Civil, determina el perfil de competencias del grupo ocupacional directivo, las conductas requeridas para las clases de puestos que manifiestan una jefatura formalmente establecida, mediante la dirección de procesos, unidades, departamentos, direcciones, divisiones, o similares; que contemplan acciones orientadas a la definición y formulación de las políticas institucionales, o bien la planificación, organización, dirección y coordinación de las responsabilidades que se le atribuye a la unidad organizativa que lideran. Con éstas se mide la capacidad de liderazgo, la facilidad para organizar y dirigir grupos, la visión futurista, la amplitud de criterios y la determinación con que encamina su accionar, la originalidad para el desarrollo del trabajo, **además de la identificación con las normas generales y programas institucionales y de Gobierno.** (*Énfasis agregado*)
11. Que la recomendación del Consejo sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (OCDE) sobre el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo hace énfasis en la claridad de las expectativas de los directivos públicos, para que sean líderes políticamente imparciales en las organizaciones en el cumplimiento de las

6 de enero de 2022
R-DG-3-2022
Página 3 de 6

prioridades de gobierno con el más alto grado de integridad, considerando criterios basados en el mérito y transparencia para su **nombramiento y hacerlos responsables de su desempeño, que tengan mando, competencias y conocimiento del sector público para brindar asesoramiento a las autoridades. De igual manera, una de las tendencias de la OCDE sobre el Futuro del Empleo Público, consiste en considerar dentro de los procesos de reclutamiento y selección de directivos públicos, la evaluación de la experiencia en el servicio público,** ya sea en casos teóricos o prácticos, individuales o grupales; así como la aplicación de la entrevista basada en la experiencia. *(Énfasis agregado)*

- 12.** Que atendiendo la dinámica del contexto nacional e internacional, los votos de la Sala Constitucional y las recomendaciones del Comité de Gobernanza de la OCDE, se han diseñado pruebas de conocimiento específico para el ingreso al Régimen de Servicio Civil, asegurándose que quienes ingresen al Servicio Público **posean un nivel general de conocimiento de la Administración Pública y su funcionamiento.** *(Énfasis agregado)*
- 13.** Consecuentemente, se cambia el requisito de Experiencia en Supervisión de Personal, a partir de la clase Profesional Jefe de Servicio Civil 3 y de superior nivel clasificatorio, de forma porcentual para todas estas clases; esto de aplicación tanto para clases anchas como sus homólogas institucionales.
- 14.** Que, este cambio de requisito, por el momento, no se estima pertinente de aplicar a clases institucionales homologables salarialmente a clases del Poder Judicial, así como a clases de jefatura formal, cubiertas por la Ley de Ciencias Médicas, dada la particularidad de las normas que les rige.

Por tanto,

EL DIRECTOR GENERAL DE SERVICIO CIVIL

En uso de las atribuciones conferidas por el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento:

RESUELVE:

Artículo 1.- Modificar el Manual de Clases Anchas contenido en la Resolución DG-055-97 del 5 de junio de 1997 y sus reformas, el Manual Institucional de Clases del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), contenido en la Resolución DG-095-96 del 10 de diciembre de 1996 y sus reformas, el Manual Institucional del Ministerio de Hacienda para las Áreas de Ingresos y Egresos, contenido en la Resolución DG-217-2007, de fecha 7 de setiembre del año dos mil siete y sus reformas, para que se

6 de enero de 2022
R-DG-3-2022
Página 4 de 6

modifique el requisito de Experiencia, sub-factor: En Supervisión de Personal (para clases anchas y del INA) o requisito de Experiencia (de forma integral para clases institucionales del Ministerio de Hacienda), conforme se expone para las siguientes clases de puesto:

Código de Clase	Clase de puesto	Requisito actual	Nuevo requisito
0501049	Gerente de Servicio Civil 2	Cinco años de experiencia en supervisión de personal profesional (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).	Cinco años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales tres años debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público. (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).
0501048	Gerente de Servicio Civil 1	Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).	Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales dos años debe haber sido ser adquirida en Instituciones del Sector Público.-(pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).
0501083	Gerente de Egresos - Hacienda	Ocho años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad del puesto, o bien con su formación profesional, de los cuales al menos tres años debe haber supervisado personal profesional. (Resolución DG-039-2009 publicada en la Gaceta 43 aviso 03-SC del 3/03/2009)	Ocho años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad del puesto, o bien con su formación profesional. Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales dos años debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público. (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).
0501084	Gerente de Ingresos - Hacienda	Ocho años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad del puesto, o bien con su formación profesional, de los cuales al menos tres años debe haber supervisado personal profesional. (Resolución DG-039-2009 publicada en la Gaceta 43 aviso 03-SC del 3/03/2009)	Ocho años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad del puesto, o bien con su formación profesional. Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales dos años debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público. (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).
0405368	Fiscalizador (a) 2	Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).	Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales dieciocho meses debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público (pueden ser parte de los años requeridos en la

6 de enero de 2022
R-DG-3-2022
Página 5 de 6

Código de Clase	Clase de puesto	Requisito actual	Nuevo requisito
			experiencia en funciones).
0405047	Profesional Jefe de Servicio Civil 3 (G. de E.)	Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).	Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales dieciocho meses debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).
0405069	Profesional Jefe en Informática 3 (G. de E.)	Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).	Tres años de experiencia en supervisión de personal profesional, de los cuales dieciocho meses debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).
0501082	Formador para el Trabajo 4 - INA	Superior a veinticuatro meses de experiencia en la supervisión de labores profesionales.	Superior a veinticuatro meses de experiencia en la supervisión de labores profesionales, de los cuales doce meses debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público
0405087	Jefe de Egresos 3 - Hacienda	Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad del puesto, o bien con su formación profesional, de los cuales al menos tres años debe haber supervisado personal profesional. (Resolución DG-039-2009 publicada en la Gaceta 43 aviso 03-SC del 3/03/2009)	Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad del puesto, o bien con su formación profesional. Tres años de experiencia en supervisión de personal profesionales, de los cuales dieciocho meses debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público. (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).
0405090	Jefe de Ingresos 3 - Hacienda	Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad del puesto, o bien con su formación profesional, de los cuales al menos tres años debe haber supervisado personal profesional. (Resolución DG-039-2009 publicada en la Gaceta 43 aviso 03-SC del 3/03/2009)	Siete años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto, con la especialidad del puesto, o bien con su formación profesional. Tres años de experiencia en supervisión de personal profesionales, de los cuales dieciocho meses debe haber sido adquirida en Instituciones del Sector Público. (pueden ser parte de los años requeridos en la experiencia en funciones).

6 de enero de 2022
R-DG-3-2022
Página 6 de 6

Artículo 2.- Se dispensa del cumplimiento de esta variación del requisito, a las personas que se encuentren actualmente integrando Registros de Elegibles para estas clases de puesto, mientras dichos registros se mantengan vigentes.

Artículo 3.- Las Oficinas de Recursos Humanos, deberán comprobar el cumplimiento de lo dispuesto para el requisito de Experiencia en Supervisión de Personal, para las clases de jefatura formal cubiertas por el Régimen de Servicio Civil que se indican en la presente resolución, mediante las certificaciones de experiencia que presenten las personas oferentes o funcionarias.

Artículo 4.- Rige a partir del aviso correspondiente en el diario oficial.

Publíquese,

Alfredo Hasbum Camacho
DIRECTOR GENERAL