



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

San José, 27 de setiembre de 2019
DM-1506-2019

Señora
Falon Stephany Arias Calero
Gerente
División de Fiscalización Operativa y Evaluativa
Área de Fiscalización de Servicios Públicos Generales
Contraloría General de la República

Asunto: Observaciones al *“Borrador del informe de la auditoría de carácter especial acerca del proceso de planificación del recurso humano llevado a cabo por las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil”*.

Estimada señora:

Quien suscribe, María del Pilar Garrido Gonzalo, mayor, casada, politóloga, cédula de identidad número 1-1224-0869, vecina de Curridabat, en mi condición de Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, según Acuerdo Ejecutivo N°001-P de 8 de mayo de 2018, publicado en Alcance Digital N°94 a La Gaceta Digital N°80 de 9 de mayo de 2018, dentro del plazo concedido, me refiero a su Oficio DFOE-PG- 0452 (13963) de 18 de setiembre de 2019, recibido por correo electrónico en esa misma fecha, el cual remite el *“Borrador del Informe de Auditoría de Carácter Especial sobre la Formulación del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018”* y concede audiencia para remitir observaciones. Al respecto, lo siguiente:

1.- La Disposición 4.8 del Borrador del Informe de cita, establece a cargo de la suscrita en su calidad de Ministra de Planificación Nacional y Política Económica o de quien ocupe el cargo, en virtud de su rectoría en materia de empleo público, la obligación de diseñar en conjunto con la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), dentro del plazo concedido, el proceso de planificación de recursos humanos en el Régimen de Servicio Civil, que permita identificar los insumos, la aplicación de técnicas y de herramientas, las salidas del proceso, así como las acciones que se deben emprender para la adecuada gestión de recursos humanos, cuyo incumplimiento no justificado constituye causal de responsabilidad; sin embargo, del análisis preliminar debe señalarse que se considera insuficiente el plazo de seis meses para no sólo construir un proceso de planificación que





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

DM-1506-2019

Pág. 2

incorpore los elementos que se enlistan, sino también para certificarlo ante la Contraloría General de la República (CGR), lo anterior si se toma en cuenta que en ese intervalo de tiempo, se producirán vacaciones colectivas en el sector público por las fiestas de navidad y año nuevo y por la semana santa. De igual forma, es de considerar que durante dicho plazo, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) también debe:

a.- Liderar las últimas fases del proceso de implementación, así como brindar el acompañamiento y evacuar consultas masivas respecto de las reformas incorporadas en la Ley de Salarios de la Administración Pública (N°2166 de 9 de octubre de 1957) por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (N°9635 de 3 de diciembre de 2018) para las instituciones públicas contempladas en el ámbito de aplicación del artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública.

b.- Preparar, concordar y emitir el Reglamento de Evaluación del Desempeño (Lineamientos Generales para todo el sector público, con el objetivo de homogenizar y estandarizar los métodos de evaluación y los sistemas de información), de conformidad con lo establecido por los artículos 46 y 47 de la Ley de Salarios de la Administración Pública.

c.- Dar seguimiento al trámite legislativo de la Ley Marco de Empleo Público, expediente número 21.336 y brindar la colaboración que requiera la Presidencia de la República o la Asamblea Legislativa para preparar propuestas o peticiones -mociones- o textos sustitutivos para incorporar reformas en tal proyecto de ley.

2.- En lo referente a los Resultados, conviene señalar que la Auditoría se realizó en un momento en el que el empleo público se encuentra inmerso en un proceso de transformación. Los primeros ajustes se vieron reflejados con las reformas incorporadas por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en la Ley de Salarios de la Administración Pública, incluso en virtud de ellas y de la rectoría que otorgó a MIDEPLAN, actualmente se está trabajando en coordinación con la Presidencia de la República y la DGSC, una propuesta de Reglamento de Evaluación del Desempeño de las personas funcionarias públicas que venga a homogenizar y estandarizar los métodos de evaluación y los sistemas de información, así como a suplir las carencias que históricamente se han arrastrado. Asimismo, dentro de este proceso de mejoramiento, para el cual se consideraron no sólo las recomendaciones que ha venido emitiendo la CGR y si no también la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), el Poder Ejecutivo presentó a la corriente legislativa el Proyecto de Ley Marco de Empleo Público,



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

DM-1506-2019

Pág. 3

al que se hizo referencia supra y en el cual se establece un proceso de planificación del empleo, a partir del cual las dependencias públicas deberán aprobar (en un plazo máximo de 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la ley) planes del empleo público institucional de mediano y largo plazo y en el cual se crea un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica.¹ Sin embargo, la Auditoría parece hacer caso omiso de tal

¹ Al respecto, consúltense las siguientes normas:

“ARTÍCULO 3- Principios rectores. Son principios rectores del empleo público:

(...)

d) Principio de igualdad de oportunidad, trato y no discriminación: En los procesos de gestión del empleo público de la planificación del talento humano, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales.

(...)

f) Principio de eficacia: Supone que la organización y función administrativa debe estar diseñada y concebida para garantizar la obtención de los objetivos, fines y metas propuestos y asignados por el propio ordenamiento jurídico, por lo que deben estar ligados a la planificación, la evaluación y la rendición de cuentas.

(...)

ñ) Principio de probidad: Toda persona servidora pública debe garantizar en todas sus actuaciones la prevalencia del interés público por sobre cualquier tipo de interés privado; su gestión debe atender las necesidades prioritarias, según lo que responsablemente se ha planificado. Esto obliga a mostrar rectitud, ética y buena fe en el uso de las facultades que confiere la ley.

(...)

p) Principio de transparencia y publicidad: La gestión de recursos humanos debe ser diáfana y clara en los procesos de la planificación del talento humano, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación, la gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas y sociales.

ARTÍCULO 4- Glosario. Para efectos de la presente ley, entiéndase por

(...)

Gestión del rendimiento: Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas.

(...)

Planificación del empleo: Es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.

(...)

ARTÍCULO 5- Creación del Sistema General de Empleo Público. Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:

a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica como ente rector del Sistema General de Empleo Público.

b) El Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público, que es el órgano colegiado, encargado de brindar asesoría en materia de empleo público.

c) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.

d) La Dirección General Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

DM-1506-2019

Pág. 4

e) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, lineamientos, principios y procedimientos emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público.

ARTÍCULO 11- Funciones de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones. Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2° de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.

Asimismo, aplicarán y ejecutarán, los lineamientos generales, resoluciones y procedimientos en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, emitidos por el Mideplán en materia de empleo público.

Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, así como incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público del Estado.

Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de ministerios e instituciones u órganos adscritos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, son dependencias técnicas de la Dirección General de Servicio Civil, que para todos los efectos, seguirá coordinando con tales oficinas y desempeñando sus funciones de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico.

ARTÍCULO 13- Postulados que orientan la planificación del empleo público.

1. La planificación del empleo público en las dependencias públicas bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.

2. Las dependencias públicas deberán aprobar planes de empleo público institucional de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional y el conjunto de políticas públicas atinentes.

Los planes de empleo público deberán contemplar, las siguientes medidas mínimas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación y sus competencias.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c) Convocatoria de concursos de nombramiento de personal en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.
- d) Medidas de promoción interna y de formación del personal.
- e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público.
- f) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.

ARTÍCULO 14- Plataforma integrada de empleo público. La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral y sociodemográfico de las personas servidoras públicas.

Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.

La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público.

El Mideplán será quien la administre.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

DM-1506-2019

Pág. 5

coyuntura, pues dispone la realización de una intervención a partir de sus hallazgos respecto del estado de cosas actual, pero sin considerar que ya se encuentra en trámite la Ley Marco de Empleo Público, la cual aborda lo correspondiente a la planificación en el empleo público e incluso señala un plazo perentorio en el que las instituciones públicas deben elaborar sus planes de mediano y largo plazo así como su vinculación con el empleo público, para lo cual tal y como lo indica la CGR, pueden tomar como referencia lo que al efecto establece el Reglamento General del Sistema Nacional de Planificación (Decreto Ejecutivo N°37735-PLAN de 6 de mayo de 2013). Tampoco se contempla que no ha transcurrido ni un año desde que MIDEPLAN asumió formalmente la rectoría de empleo público², por lo que aún es prematuro poder señalar los aspectos en los que la gestión de MIDEPLAN haya podido efectuar mejoras, considerando que, según se ha mencionado, algunos instrumentos aún se encuentran en trámite. De igual forma, pareciera que no se concede mérito suficiente a las actuaciones de la DGSC, por ejemplo pues se estima que no se justiprecia la emisión del Plan Estratégico del Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH), en el cual se establecieron acciones estratégicas relacionadas con la planificación del recurso humano, que tienen como objetivo que las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil articulen la gestión de recursos humanos con la misión, visión y objetivos institucionales, sino que simplemente se enlista.

3.- Así pues, se considera que algunas de las disposiciones, y en particular la 4.8., ya están siendo atendidas o contempladas en acciones que se encuentran en desarrollo, para lo cual valga retomar el ejemplo de la Ley Marco de Empleo Público, cuyo capítulo de

ARTÍCULO 16- Proceso general de organización del trabajo

El Mideplán emitirá los lineamientos generales para que en cada subrégimen de empleo público se ordene el proceso general de organización del trabajo a partir de la planificación institucional de mediano y largo plazo del empleo público, mediante la elaboración de los instrumentos específicos para la clasificación de los puestos y la definición de perfiles de idoneidad por competencias.

TRANSITORIO VIII- Planificación de empleo público Las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo máximo de 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley."

² En virtud de que con la emisión del anterior Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo (Decreto Ejecutivo N°38536-MP-PLAN de 25 de julio de 2014) se había sustituido el Sector Empleo Público así como la Rectoría a cargo de MIDEPLAN –que sí estaba contemplada en el Reglamento tras anterior (Decreto Ejecutivo N°34582-MP-PLAN de 4 de junio de 2008) en los artículos 2 inciso o), 5 inciso o) y 24 inciso o)- por un Comité Intersectorial de Empleo y Crecimiento Económico a cargo del Ministerio de Agricultura y Ganadería – artículos 22, 24 inciso b) y 25- y que en el artículo 15 del Reglamento actual (Decreto Ejecutivo N°41187-MP-PLAN de 20 de junio de 2018) lo que se había establecido era un Grupo de Trabajo de sobre el empleo público.



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

DM-1506-2019

Pág. 6

planificación del empleo público está dirigido no solo a las instituciones del régimen de servicio civil sino que a todas las instituciones cubiertas por el alcance propuesto en la propia Ley Marco. En consecuencia, los esfuerzos de MIDEPLAN y de la DGSC deberían de estar dirigidos en trabajar propuestas de mociones o de texto sustitutivo con respecto a los artículos propuestos en materia de planificación del recurso humano en el sector público. Los decretos, circulares, resoluciones, lineamientos o procesos que a criterio de la CGR se deben revisar, ordenar, derogar o reformar deben responder a una visión país que se debería plasmar en dicha la Ley Marco; por lo que respetuosamente le solicito un replanteamiento de las disposiciones, en particular de la 4.8 que debería atender MIDEPLAN en conjunto con la DGSC, a fin de que pueda ser esta una oportunidad de mejorar el régimen de empleo público, pero no a partir de un estado de cosas que se encuentran en proceso de cambio, si no a partir de lo que se quiere mejorar, de lo que se quiere alcanzar, de lo que se quiere construir en beneficio de Costa Rica, de las instituciones y de las personas servidoras públicas.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo
Ministra

- C. Sr. Daniel Soto Castro. Viceministro de Planificación Nacional y Política, MIDEPLAN.
Sra. Ivannia García Cascante. Jefa de Despacho Ministerial, MIDEPLAN.
Sra. María José Zamora Ramírez. Jefa de Asesoría Jurídica, MIDEPLAN.
Archivo