

OFICIO CIRCULAR DG-005-2010

PARA: Jerarcas institucionales
Directores y Directoras de Gestión Institucional Recursos Humanos.
Auditores y Auditoras internos/as institucionales
Directores y Directoras, Coordinadores – DGSC.
Directores de las Unidades de Planificación Institucional

ORIGINAL
FIRMADO

JOSE JOAQUIN ARGUEDAS HERRERA



DE: José Joaquín Arguedas Herrera
Director General de Servicio Civil

ASUNTO: Estandarización de la plantilla y formato de Resolución Administrativa Razonada, conforme lo establece la Resolución DG-304-2009 del 23 de octubre de 2009 publicada en la Gaceta N° 218 del 11 de noviembre del 2010.

Fecha: 11 de octubre del 2010

Conforme la Regla Técnica regulada en la Resolución **DG-304-2009** del 23 de octubre del 2009, mediante la cual se emiten los “**Lineamientos Generales para el diseño o modificación de Modelos y Sistemas de Evaluación del Desempeño Institucionales**” aplicable en el Régimen de Servicio Civil en los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos donde opera el Título I y IV del Estatuto de Servicio Civil, al respecto se informa que se hace necesario estandarizar el formato de la resolución administrativa que al efecto se requiere, en caso de que el resultado integrado de las y los colaboradores, una vez finiquitado el proceso de evaluación del desempeño institucional, exceda el 20% con la categoría de “**excelente**”, tratándose ello como derivación del cumplimiento de objetivos y planes estratégicos institucionales, así como eventualmente los compromisos de desarrollo nacional involucrados en ese procedimiento.



En este orden de ideas, siendo que el aspecto señalado se relaciona con el cumplimiento de Planes Estratégicos Institucionales, derivados del proceso de planificación institucional, además de los compromisos emanados del Plan Nacional de Desarrollo, previa coordinación con autoridades del Ministerio de Planificación Nacional, resulta oportuno incorporar en el proceso de validación de los resultados del desempeño, a las instancias técnicas que en dicho sentido, tienen la responsabilidad por el seguimiento y control de los mismos, así regulado en la Ley de Planificación Nacional N° 5525, que en esta materia y lo que interesa señala:

“CAPITULO I De los objetivos y Funciones

ARTÍCULO 1º.- Se establece un Sistema Nacional de Planificación que tendrá los siguientes objetivos:

- a) Intensificar el crecimiento de la producción y de la productividad del país.*
- b) Promover la mejor distribución del ingreso y de los servicios sociales que presta el Estado.*
- c) Propiciar una participación cada vez mayor de los ciudadanos en la solución de los problemas económicos y sociales.*

ARTICULO 2º.- Para alcanzar sus objetivos el Sistema Nacional de Planificación realizará las siguientes funciones:

-c) Participar en las tareas tendientes a la formulación y adopción de planes y políticas de desarrollo nacional.*
- d) Tomar parte en las labores de coordinación de los programas e instituciones encargadas de dichos planes y política.*
- e) Evaluar de modo sistemático y permanente los resultados que se obtengan de la ejecución de planes y política, lo mismo que de los programas respectivos.*



CAPITULO II

De los Organismos del Sistema

ARTÍCULO 3º.- Constituirá el Sistema Nacional de Planificación los siguientes organismos:

- ... b) *Las Unidades u oficinas de planificación de los ministerios, instituciones descentralizadas y entidades públicas locales y regionales.*
- c) *Los mecanismos de coordinación y asesoría, tales como consejos asesores, comités interinstitucionales, comisiones consultivas y otros.*

ARTICULO 4º. ... La Presidencia de la República establecerá los lineamientos de política general del Plan Nacional de Desarrollo...

... El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica tendrá la responsabilidad principal de la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo. Para ello implantará las normas de Asesoría, información y coordinación que sean necesarias con el resto del Sistema Nacional de Planificación, el cual deberá prestarle toda la cooperación técnica requerida.”...

Por otra parte, la Resolución DG-304-2009 emitida por esta Dirección General en su Anexo N° 4 dispone como “regla técnica” para el caso de aplicar la categoría cualitativa Excelente referida al proceso de Evaluación del Desempeño de colaboradores/as amparados/as al Régimen de Servicio Civil, Título I y IV, lo siguiente:

“Los Ministerios, Instituciones u Órganos adscritos bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil que apliquen la categoría cualitativa de excelente superando el 20% de la totalidad de funcionarios (as) evaluados (as) con ella en cada una de sus dependencias (Divisiones, Direcciones, Departamentos, Secciones, Unidades u otras afines), deben justificar tales resultados mediante resolución razonada en la que se compruebe el cumplimiento de objetivos estratégicos institucionales y su relación con el Plan Nacional de Desarrollo derivado de ello, así como el cumplimiento óptimo de los estándares e indicadores preestablecidos para el desempeño destacado; junto al respectivo reporte de resultados a presentarse en ésta instancia.”

En razón de lo expuesto, a efecto de cumplir con las disposiciones normativas señaladas con antelación, y facilitar en lo posible su gestión, se Anexa y estandariza la plantilla y el formato de Resolución Administrativa razonada que



deberán utilizar en sus Instituciones, considerándose ésta como una herramienta técnica específica necesaria para cumplir con las obligaciones normativas promulgadas por esta Dirección General en materia de “Gestión del Desempeño en el Régimen de Servicio Civil de Costa Rica” . En este sentido involucra ejecutar la coordinación requerida con las instancias de planificación institucionales conforme lo establece la Ley de Planificación Nacional antes citada, a efecto de validar la información contenida en las resoluciones administrativas que se emitan con fundamento en la “regla técnica” detallada con antelación. No obstante, en caso de que dicha plantilla requiera ajustes particulares según las necesidades organizacionales, sus modificaciones han de ser consensuadas mediante asesoría y asistencia técnica con la dependencia competente de esta instancia rectora (Unidad de Desarrollo y Transferencia Técnica del Área de Gestión de Recursos Humanos).

C: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, MIDEPLAN.
Licda. Sandra María Quirós Álvarez, Directora del Área de Gestión DGSC.
MBA. Olman Luis Jiménez Corrales, Coordinador Unidad de Desarrollo y Transferencia Técnica, AGRH, DGSC.

Anexo: Plantilla y Formato de Resolución Administrativa Razonada conforme lo dispone la Resolución DG-304- 2009 en su artículo 5°, Anexo N° 4.

JJAH /SMQA/ARC/SCH

RESOLUCIÓN XX-XXX-20XX

_____(Nombre de la Institución)_____. San José, a las XXXXX horas con XXXXXXXX minutos del XXXXX de XXXXXXXX de dos mil diez.

CONSIDERANDO:

1. Que el Estatuto de Servicio Civil, en su artículo 13, inciso c), y artículo 4, inciso a) de su Reglamento faculta a la Dirección General para establecer los procedimientos e instrumentación técnica necesaria hacia una mayor eficiencia de la Administración, así como derivar su actuación coordinadamente con el Presidente y los Ministros de Gobierno cuando ello implique la gestión de personal del Poder Ejecutivo.
2. Que el Decreto Ejecutivo N°22341- MP de fecha 5 de agosto de 1993, autoriza a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos a desarrollar sus propios Modelos y Sistemas de Evaluación del Desempeño, con el fin de que los mismos se adecúen a las condiciones vigentes de los procesos pertenecientes a sus instituciones.
3. Que la Dirección General de Servicio Civil como órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Poder Ejecutivo bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, ha de procurar la integración de procedimientos e instrumentos de aplicación técnica en dicho sistema, siguiendo parámetros de utilidad genérica que permitan adecuados controles, pero a la vez reconocer las particularidades institucionales.
4. Que la resolución DG-304-2009 publicada en La Gaceta del 218 del 11 de noviembre del 2009 estipula que las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos formularán como parte de sus Modelos de Evaluación de Desempeño guías de aplicación de los mismos, conforme lo establecido en el “Compendio General Regulator” que contiene los aspectos mínimos requeridos para su elaboración y aprobación, emitido al efecto por esta Dirección General, según se detalla en el Anexo N° 4 indicado en el Artículo 5° de dicha norma.
5. Que la Ley de Planificación Nacional N° 5525 establece un Sistema Nacional de Planificación que dentro de sus funciones establece la evaluación sistemática y permanente sobre la ejecución de planes, políticas y sus respectivos programas. Asimismo incluye como parte de sus componentes constitutivos y de apoyo a ésta función a las Unidades u Oficinas de Planificación de los ministerios, instituciones y órganos adscritos, entre otras entidades públicas.
6. Que el apartado 6 del citado compendio, referente a los “Elementos del Modelo de Evaluación de Desempeño”, en su punto 6.6 sobre “los niveles de desempeño” establece como Regla Técnica de aplicación genérica en las Instituciones bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil que todos aquellos resultados de la medición del desempeño aplicada a sus funcionarios/as donde hayan aplicado la categoría cualitativa de excelente, superando el

Logotipo y nombre de la Institución

20% de la totalidad de funcionarios (as) evaluados (as) con ella, en cada una de sus dependencias (Divisiones, Direcciones, Departamentos, Secciones, Unidades u otras afines), deben justificar tales resultados.

7. Que la justificación indicada en el considerando anterior conforme lo dispone la Resolución de marras ha de ejecutarse mediante resolución razonada en la que se compruebe el cumplimiento de objetivos estratégicos institucionales y, además en lo pertinente cuando así corresponda, su relación con el Plan Nacional de Desarrollo derivado de ello, así como el cumplimiento óptimo de los estándares e indicadores preestablecidos para el desempeño destacado; junto al respectivo reporte de resultados que compete remitir al órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil.
8. Que en razón de la emisión del acto administrativo especificado en el considerando anterior, la Ley General de la Administración Pública faculta su dictado al órgano competente o bien al servidor/a regularmente designado/a al momento de su declaratoria.

Por tanto,

El/La (Director/a, Jefe/a, Coordinador/a, Encargado/a u otro cargo similar) del (Nombre de la División, Dirección, Departamento, Sección, Unidad u otra)

De acuerdo con las responsabilidades asignadas a mi cargo por la Ley General de la Administración Pública, y demás normas emitidas por el ordenamiento jurídico en general, así como las facultades que me atribuyen los reglamentos y leyes conexas específicas vigentes,

RESUELVE:

Artículo 1°.- Emitir esta Resolución en mi calidad de (nomenclatura del cargo de jefatura como se le conoce internamente) del o la (Nombre de la Dependencia: Indicar aquí División, Dirección, Departamento, Sección, Unidad u otra), en razón de haber logrado en la categoría excelente más del 20% de los funcionarios/as asignados a esta instancia derivado de la aplicación del proceso de Evaluación de Desempeño Institucional vigente, conforme al siguiente detalle:

Cantidad Total de funcionarios/as asignados/as a la Dependencia	Total de Funcionarios/as calificados de Excelente	
	Absoluto	Relativo (%)

Artículo 2°.- Razonar los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño Institucional aplicado en el/la (indicar aquí dependencia: División, Dirección, Departamento, Área, Sección, Unidad u otras afines) a mi cargo, correspondientes al **ciclo de evaluación comprendido entre el 01 de diciembre de _____ al 30 de noviembre de _____**, conforme se detalla (Ver Anexo 1).

Artículo 3°.- Declarar que los resultados referenciados con antelación se obtuvieron con evidencia del cumplimiento de los Objetivos relacionados con el Plan Nacional de Desarrollo (**Esto en caso de que así proceda**) y estratégicos institucionales, demostrado por las Metas programadas alcanzadas por la dependencia a cargo, el cumplimiento óptimo de los compromisos, estándares e indicadores preestablecidos y suscritos por las partes involucradas (Evaluado y Evaluador) con fecha _____ todo lo cual respalda el desempeño destacado descrito, el cual excedió extraordinariamente lo esperado en el período evaluado (Adjuntar anexos de ser necesario).

Artículo 4°.- Adicionar este acto al “**Reporte de Resultados**” del proceso institucional de evaluación del desempeño referido al ciclo de evaluación mencionado anteriormente, a efecto de que la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos gestione lo que corresponda ante el órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil, conforme lo dispone la normativa vigente.

(Nombre completo del Director, Jefe, Coordinador, Encargado u otra nomenclatura interna que institucionalmente se utilice)
CARGO DESEMPEÑADO (Sello)

V. B. de la Unidad de Planificación Institucional

COMUNÍQUESE.-

-  Dirección General de Servicio Civil.
-  Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

ANEXO N°.1
RESOLUCIÓN XX-XX-20XX
FECHA:

Objetivos Plan Nacional de Desarrollo	Objetivos Estratégicos Institucionales	Objetivos de la Dependencia	Metas establecidas	Compromisos asumidos	Estándares o indicadores establecidos	Logros alcanzados	Evidencias de logros (desempeño obtenido)*
1.	1.1.	1.1.1					
	1.2						
	1.3	1.3.1					
2.	2.1.	2.1.2					
	2.2.	2.2.2					
	2.3						
OBSERVACIONES GENERALES:							
<p>*: Porcentaje de cumplimiento obtenido similar al pactado, o bien productos concretos obtenidos. NOTA: Esta información será completada conforme a los compromisos estratégicos asumidos, derivados ya sea del Plan Estratégico Institucional o Planes Anuales Operativos (PEI / PAO), Plan Nacional de Desarrollo (PND), según corresponda.</p>							