

¿Qué es el Régimen del Servicio Civil?

El Régimen de Servicio Civil es un sistema jurídico-administrativo, creado para atraer y mantener en el servicio público al personal con mayores méritos. Está constituido por un conjunto de instituciones, personas, normas y principios filosóficos, doctrinarios y técnicos; establecidos en procura de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, proteger los derechos de sus servidores y conservar una relación ordenada y equitativa en la administración del empleo público.

La creación del Régimen de Servicio Civil ha sido uno de los principales logros cívicos y democráticos del pueblo costarricense. En efecto, valores tan importantes como la libertad y la igualdad ante la ley son dos de los principios que lo fundamentan. Con ello queremos decir, que es un sistema abierto en oportunidades para todos los ciudadanos, sin distinción ideológica, religiosa, étnica o política. Todo ciudadano tiene la posibilidad de demostrar sus aptitudes, sus méritos y su capacidad para ingresar y progresar en él, sin que concurren en su selección criterios discriminatorios ajenos a los científicos, técnicos y éticos.

Esta relación de igualdad justifica la afirmación de que el Régimen de Servicio Civil es un sistema de méritos en el que ingresan y progresan los ciudadanos más distinguidos por su preparación, sus dotes intelectuales y, especialmente, por su calidad humana y moral.

Antecedentes Históricos

El establecimiento del Régimen de Servicio Civil en Costa Rica, es el resultado de un proceso histórico, social y político en el que concurren ideas e inquietudes de personas de diferentes épocas y modos de pensar. Este proceso culmina en 1953, cuando se promulga el Estatuto de Servicio Civil.

En el origen del Régimen de Servicio Civil, podemos distinguir dos tipos de antecedentes históricos: remotos y recientes. Los remotos son aquellos más antiguos que evidencian indirectamente y de modo muy general, la idea de ordenar la Administración Pública por medio de principios de Servicio Civil. Los recientes son los que generan en forma directa y concreta la posibilidad de establecer el Régimen de Servicio Civil. Veamos en detalle algunos de estos antecedentes.

a. Remotos:

Algunos indicios del Servicio Civil aparecen ya en la época colonial cuando se emitieron algunas disposiciones para regular asuntos del servicio público.

Ejemplo de esto es la Real Orden del 8 de febrero de 1803 (1), comunicada por el Virrey de Perú, que establecía un sistema de jubilación para los empleados de la Real Hacienda. Aunque de carácter particular, esta medida es una muestra evidente del interés por ordenar la relación de Servicio Público.

En 1872 situamos otro hecho significativo para el origen del Servicio Civil. En efecto, el 20 de julio de ese año se promulgó un Decreto Legislativo para regular asuntos de licencias, ausencias por enfermedad, recargo de funciones y otros aspectos de la relación laboral de los empleados públicos. Para ilustrar este dato transcribimos el artículo 62 de dicho decreto:

"Todos los funcionarios y empleados públicos están en la obligación de consagrarse al servicio público inherente y congruente a su respectiva colocación, no solo, en las horas señaladas por la ley, sino también antes o después de todos los días, aún festivos cuando así lo exija el servicio..." (2).

Una referencia más directa al Servicio Civil, la encontramos en el mensaje del Presidente Ricardo Jiménez Oreamuno, quien al dirigirse al Congreso de la República el 1° de mayo de 1928, dijo, entre otras cosas:

"...Nombramientos hechos a base de política resultan pésimos. Tiempo es ya de establecer el Servicio Civil (...). La Ley Fundamental del Estado promulgada como primera Constitución en 1825 decía que "todo ciudadano costarricense es admitido a los destinos públicos sin más diferencia que la de sus virtudes y talentos..." (3).

b. Recientes:

Un hecho muy relevante para el origen del Régimen de Servicio Civil ocurre en 1945, cuando el Licenciado Oscar Barahona Streber redactó el primer proyecto de Estatuto Civil de la Función Pública, cuyo artículo 1° decía:

"El objetivo primordial de esta Ley y de sus Reglamentos es establecer una Administración Pública técnica, eficiente, depurada y económica regulando los derechos y obligaciones, con ocasión del trabajo, de todos los trabajadores que estén directamente al servicio del Poder Ejecutivo o de las Municipalidades, o de entidades u organismos dependientes de o estrechamente relacionados con aquél o con éstas".(4)

El proyecto estipulaba que un Instituto Costarricense de Servicio Civil sería el organismo encargado de aplicar la Ley. No obstante, este proyecto no llegó a ser ley de la República.

Otro antecedente importante es la reforma constitucional efectuada durante la Administración del Presidente Teodoro Picado, en la que, mediante la Ley N° 540 del 13 de junio de 1946 se incluye una disposición sobre el Servicio Civil. Esta disposición estipulaba que el Poder Ejecutivo estaba facultado para nombrar y remover libremente a los "Secretarios de Estado, a los funcionarios

y empleados diplomáticos, a los militares y a otros que indique el Estatuto Civil de la Función Pública".

En noviembre de 1949, una comisión especial nombrada por la Junta Fundadora de la Segunda República, redactó un proyecto de Estatuto de Servicio Civil que no llegó a ser conocido por la Asamblea Legislativa y, por lo tanto, tampoco entró en vigencia. El artículo 1° de este Estatuto decía:

"El Servicio Civil del Estado comprenderá a todos los servidores públicos ordinarios".

Finalmente, en 1949 ocurre el hecho determinante para el establecimiento del Régimen de Servicio Civil en Costa Rica. En efecto, los miembros de la Asamblea Constituyente, encargados de redactar la Constitución Política de 1949, incluyeron las disposiciones relativas al Servicio Civil en el Título XV. Este paso fundamental sustentó los que posteriormente se dieron hasta la promulgación del Estatuto de Servicio Civil en mayo de 1953.

Con base en las disposiciones constitucionales indicadas, el Presidente Otilio Ulate Blanco integró una Comisión que se encargaría de redactar el actual Estatuto de Servicio Civil. En esta Comisión participaron los Ministros de Educación y de Trabajo y Previsión Social, miembros de diferentes Ministerios de Gobierno, un representante de la Asociación Nacional de Educadores y uno de la Asociación Nacional de Servidores del Estado. Además, la Comisión fue asesorada por un consultor de Administración Pública del gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica.

El Estatuto de Servicio Civil fue aprobado por la Asamblea Legislativa el 29 de mayo de 1953, como Ley N° 1581, la cual fue firmada al día siguiente por el Presidente Ulate y publicada en el Diario Oficial La Gaceta el 31 de mayo del mismo año.

Entre 1948 y 1953 suceden dos acontecimientos significativos para la aplicación de los principios de Servicio Civil en la Administración Pública. Veamos:

1. Creación de una Oficina de Selección de Personal. Esta fue establecida el 8 de mayo de 1948 por la Junta Fundadora de la Segunda República, sin embargo, el respaldo jurídico se le concede a partir del 15 de febrero 1949, mediante el Decreto-Ley N° 381. La intención era que dicha oficina funcionara hasta 1953, año en que entraría en vigencia el Estatuto de Servicio Civil. No obstante, la oficina se debilita por la falta de apoyo de las autoridades del Gobierno, ya que se concede a los ministros la potestad de usar o no sus servicios para el nombramiento de personal. Estas circunstancias condujeron a su cierre el 31 de diciembre de 1950.
2. Creación de una Oficina de Servicio Civil adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esta oficina se estableció por medio del Decreto N° 1451 del 28 de mayo de 1952. Su duración fue de pocos meses y se encargó de preparar la instalación y funcionamiento del Servicio Civil.

Fundamento jurídico del Régimen de Servicio Civil

El Régimen de Servicio Civil se fundamenta en los artículos 191 y 192 de nuestra Constitución Política. Estos artículos dicen:

Artículo 191. -Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración.

Artículo 192. -Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos". Con base en el artículo 191 citado, se promulgó el Estatuto de Servicio Civil el 30 de mayo de 1953. Originalmente este Estatuto constaba solo de la Ley N° 1581 que regulaba la Carrera Administrativa. Posteriormente, se le adicionó la Ley de Carrera Docente, N° 4565 del 4 de mayo de 1970, la Ley del Tribunal de Servicio Civil, N° 6155 del 28 de noviembre de 1977 y la ley N° 8555 del 15 de noviembre de 2006, con que se adiciona el Título IV que regula el Régimen Artístico. En resumen, actualmente el Estatuto consta de 4 títulos, a saber:

- Título I. De la Carrera Administrativa
- Título II. De la Carrera Docente
- Título III. Del Tribunal de Servicio Civil
- Título IV. Del Régimen Artístico

En lo que respecta a la Carrera Administrativa, el Estatuto de Servicio Civil fue reglamentado mediante el Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954; la Carrera Docente fue reglamentada mediante el Decreto Ejecutivo N° 2235-EP del 14 de febrero de 1972 y el Régimen Artístico fue reglamentado mediante Decreto N° 34971-MP del 12 de enero de 2009.

Elementos constitutivos del Régimen de Servicio Civil

Según vimos en la definición, existen diversos elementos interrelacionados que lo conforman. Estos elementos son las instituciones, las personas, las leyes, los principios técnicos y los principios filosóficos o doctrinarios que lo sustentan. Veamos en detalle estos elementos:

1. Las instituciones: son las distintas instituciones del Estado cuyo personal está regulado en su relación de empleo por el Régimen de Servicio Civil, así como, aquellas que participan en la administración de éste.
2. Las personas: son los servidores de la Administración Pública cubiertos por el Régimen de Servicio Civil y, consecuentemente, nombrados de acuerdo, con las normas y los procedimientos estipulados en el Estatuto de Servicio Civil.
3. Las leyes: son las distintas disposiciones normativas que fundamentan jurídicamente el Régimen de Servicio Civil. Entre las principales están los artículos 191 y 192 de la Constitución Política de la República, el Estatuto de Servicio Civil, sus reglamentos, leyes y decretos conexos.
4. Los principios técnicos: son los distintos recursos científicos -teóricos y prácticos- utilizados para regular eficientemente la relación de empleo que se da entre el Poder Ejecutivo y sus servidores.
5. Los principios filosóficos o doctrinarios: son las ideas centrales, el espíritu y el pensamiento que inspiraron la creación y funcionamiento del Régimen de Servicio Civil y que, procuran mantener una Administración Pública eficiente, en la que prevalezcan el orden, la justicia, los criterios técnicos y la ética en la relación de empleo entre el Estado y sus servidores. Son también, los aportes teóricos emanados de fuentes jurídicas y científicas de aplicación universal, que se identifican con una visión cívica, democrática y equitativa de la administración de personal del Estado. En fin, la filosofía o doctrina constituye el alma del Régimen de Servicio Civil, en tanto, posibilita que éste se realice históricamente mediante las leyes, las instituciones, las teorías y las personas.

6. Cobertura del Régimen de Servicio Civil

El Régimen de Servicio Civil abarca a los distintos ministerios del Poder Ejecutivo, a sus organismos adscritos y al Instituto Nacional de Aprendizaje.

El Régimen de Servicio Civil cubre a los servidores de los diferentes ministerios y organismos del Poder Ejecutivo. Dichos servidores se dividen en dos grandes ramas: los de Carrera Administrativa y los de Carrera Docente. Los primeros corresponden a los programas o servicios no docentes y los segundos al personal docente, técnico-docente y administrativo-docente.

Los servidores de Carrera Administrativa están regulados por las disposiciones del Título I (Ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953) y Título IV (Ley N° 8555 del 10 de octubre de 2006) del Estatuto de Servicio Civil y los de Carrera Docente por su Título II (Ley N° 4565 del 4 de mayo de 1970).

Instituciones y puestos excluidos

De acuerdo con los artículos 3, 4 y 5 del Estatuto de Servicio Civil, están excluidas del Régimen de Servicio Civil las instituciones del Sistema Bancario Nacional, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las Universidades, las Municipalidades y las instituciones autónomas o semiautónomas.

Están excluidos los funcionarios de elección popular; los miembros de la fuerza pública, los funcionarios y empleados que sirvan cargos de confianza personal del Presidente o de los Ministros.

Asimismo, están excluidos los Jefes de Misiones Diplomáticas y los Diplomáticos en misión temporal, el Procurador General de la República, los Gobernadores (Alcaldes) de Provincia, el Secretario y demás asistentes personales directamente subordinados al Presidente de la República, los oficiales mayores de los Ministerios y los choferes de los Ministros, los servidores directamente subordinados a los Ministros y Viceministros.

Adicionalmente el Estatuto excluye a: el Tesorero Nacional, el Subtesorero Nacional, el Jefe de la Oficina de Presupuesto, los servidores pagados por servicios o fondos especiales de la relación de puestos de la Ley de Presupuesto, contratados para obra determinada, los trabajadores que presten servicios interinos u ocasionales o servicios técnicos en virtud de contrato especial, los que reciban pago en concepto de servicios profesionales temporales o de otros trabajos realizados sin relación de subordinación, los médicos que presten el servicio social, los maestros de enseñanza primaria aspirantes y los profesores de segunda enseñanza interinos o aspirantes, el Inspector General e Inspectores Provisionales de Autoridad y Comunicaciones, el Director de Migración, el Jefe del Departamento de Extranjeros y el Director Administrativo del Consejo Superior del Tránsito, los funcionarios de la Comisión nacional de prevención de riesgos y atención de emergencias, los auditores y subauditores internos de los ministerios y organismos adscritos.

Organización del Régimen de Servicio Civil

Para dirigir y aplicar correctamente los principios normativos, doctrinarios y técnicos de Servicio Civil en las instituciones del Poder Ejecutivo, el Régimen de Servicio Civil cuenta con las siguientes instancias o dependencias administrativas:

- **Dirección General de Servicio Civil:**

La Dirección General de Servicio Civil es la institución rectora, encargada de dirigir y administrar la aplicación del Estatuto de Servicio Civil en las diferentes instituciones del Régimen de Servicio Civil.

- **Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH):**

(Capítulo XII, Reglamento del Estatuto de Servicio Civil) Es el conjunto de órganos e instancias competentes bajo el ámbito del Régimen de Servicio Civil, necesarios para gerenciar y desarrollar los procesos de dicha gestión aplicables en los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos cubiertos por éste, autorizados para realizar y ejecutar dichos procesos derivados de las competencias conferidas por el Estatuto de Servicio Civil.

Está integrado por:

1. Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH). Instancias competentes para gerenciar los procesos de Gestión de Recursos Humanos que interesen a los respectivos Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos en donde operen, así como para realizar y ejecutar los procesos derivados de dicha función. Las OGEREH están bajo la supervisión técnica de la Dirección General de Servicio Civil, y deben acatar las políticas, directrices, lineamientos, instrucciones, normas técnicas, manuales y procedimientos que establezca la indicada Dirección General compatibles con sus competencias, así como, suministrarle la información y rendirle los informes que aquélla les solicite, o exija la legislación vigente.
2. Asamblea de Jefes de Gestión de Recursos Humanos. Instancia constitutiva de participación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos que gestiona y nombra los representantes ante el Consejo Técnico Consultivo de Gestión de Recursos Humanos y propone, además, la discusión y valoración de asuntos que interesen al respectivo Ministerio, Institución u Órgano Adscrito cubierto por el Régimen de Servicio Civil, relacionados con dicho Sistema.
3. Consejo Técnico Consultivo de Gestión de Recursos Humanos. Instancia asesora de intervención, participación, encuentro y estudio del Sistema

de Gestión de Recursos Humanos, responsable por la discusión y valoración de asuntos que atañen al desarrollo del Empleo Público y de dicho Sistema bajo el Régimen de Servicio Civil.

4. Tribunal de Servicio Civil. El Tribunal de Servicio Civil es el órgano encargado de conocer y resolver los distintos conflictos y reclamos surgidos en la relación de empleo, entre los servidores y el Estado, tales como, despidos y reclamaciones contra disposiciones de la Dirección General de Servicio Civil o de los jefes.

- **Subsistema de Capacitación y Desarrollo del Régimen de Servicio Civil (SUCADES):**

Subsistema de Capacitación y Desarrollo del Régimen de Servicio Civil (SUCADES): Dentro de sus fines está desarrollar la capacitación mediante un subsistema cooperativo, basado en el esfuerzo y colaboración interinstitucional; estimular a los funcionarios que buscan la superación personal, mediante el perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades y destrezas; lograr un mejor y mayor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales existentes en el Poder Ejecutivo, y demás instituciones bajo el Régimen de Servicio Civil y Uniformar las políticas y métodos de capacitación en el Régimen de Servicio Civil. Su funcionamiento está definido en el Decreto Ejecutivo N° 15302 (Reglamento del SUCADES) del 12 de marzo de 1984 y está integrado por las siguientes instancias:

1. Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) de la DGSC: órgano central del Subsistema de Capacitación y Desarrollo (SUCADES). Preside el Consejo de Capacitación.
2. Consejo de Capacitación de Personal.
3. Unidades de Capacitación de los diferentes ministerios e instituciones.
4. Asamblea de Encargados de Unidades de Capacitación.

- **Tribunal de Carrera Docente:**

Este Tribunal está integrado por un representante del Ministerio de Educación Pública, quien lo preside, un representante de la DGSC y un representante de las organizaciones de educadores. Entre sus atribuciones están la de conocer de todos los conflictos que se originen con motivo del ejercicio de la función docente, tanto por el incumplimiento de las obligaciones, como por el no reconocimiento de los derechos que determina la carrera docente de parte de sus superiores jerárquicos, y dictar el fallo que corresponda, que en este caso agota la vía administrativa, para que los interesados puedan recurrir al Tribunal de Servicio Civil.

Además, conoce en apelación lo resuelto por el Director del Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública, en relación con las peticiones de mejoramiento individuales que los servidores docentes formulen, referentes a derechos inherentes a ellos en sus puestos. Esta resolución tendrá alzada ante el señor Ministro.

Analiza las apelaciones contra las resoluciones del Director de Personal del Ministerio de Educación Pública que se originen en violaciones a procedimientos y falta de fundamento de las mismas, así como las informaciones instruidas contra los servidores por faltas cometidas en el ejercicio de sus funciones o en su vida social, cuando estas constituyan causales de despido.

- **Tribunal Administrativo del Servicio Civil:**

Creado por la ley No. 8777 del 7 de octubre del 2009, este Tribunal es un órgano desconcentrado del Ministerio de la Presidencia, con competencia exclusiva e independencia funcional en el desempeño de sus atribuciones, integrado por tres miembros propietarios nombrados por el citado Ministerio, por un período de cinco años. Esta segunda instancia conoce y resuelve los recursos de apelación, en materia de despidos, así como los demás asuntos que por ley o reglamento deban conocer.

Importancia del Régimen de Servicio Civil

La importancia del Régimen de Servicio Civil se deriva, en gran parte, de lo que hemos dicho en las secciones que anteceden, sin embargo, aquí agregaremos algunos conceptos que lo demuestran, aún más claramente.

El Régimen de Servicio Civil representa uno de los aportes fundamentales para el fortalecimiento de la democracia y la institucionalidad del país. Desde su establecimiento ha contribuido al logro de una Administración Pública ordenada y equilibrada, mediante la aplicación de técnicas, principios y políticas uniformes en la administración de personal. La aplicación de estas medidas ha sido decisiva para erradicar la impericia y el "subjetivismo" en el manejo del personal del Estado.

El Régimen de Servicio Civil ha logrado que el servidor público sea un empleado de carrera, dándole estabilidad y protección a sus derechos para que progrese en el servicio público y, de ese modo, la Administración disponga de funcionarios mejor preparados para la atención de los usuarios.

El Régimen de Servicio Civil le ha dado una dimensión científica y equitativa a la administración de personal, superando con ello, la arbitrariedad, la impericia, el

favoritismo y las preferencias por razones políticas, familiares, ideológicas o de amistad que, antes de su creación, prevalecían, como criterios para seleccionar y nombrar a los servidores públicos. Frente a estas deficiencias, el Régimen de Servicio Civil ha antepuesto el principio de igualdad de oportunidades, reconociendo la capacidad, las condiciones morales y los méritos comprobados de las personas que aspiran a desempeñar cargos públicos. Ello ha permitido que el Régimen de Servicio Civil funcione como un sistema de méritos en el que ingresan y progresan las personas más idóneas. De esta manera, se ha conformado un cuerpo de servidores públicos capacitados para brindar un mejor servicio a los usuarios y mantener, a la vez, una relación de empleo más justa entre el Estado y sus servidores.

En resumen, podemos decir que el Régimen de Servicio Civil es importante, principalmente, por las siguientes razones:

- Reconocimiento del mérito y la capacidad personal para ocupar los cargos públicos.
- Mantenimiento del equilibrio y el orden en la Administración Pública.
- Aplicación de criterios científicos y equitativos en la administración de personal.
- Aplicación de principios y políticas uniformes en la relación de empleo entre el Estado y sus servidores.
- Protección de los derechos de los servidores públicos.
- Mayor estabilidad de los servidores públicos.
- Aplicación de políticas salariales uniformes.
- Superación de la arbitrariedad y las preferencias políticas, familiares, ideológicas y de amistad en la selección y nombramiento de los servidores públicos.
- Fortalecimiento de nuestro sistema institucional, mediante un trato equitativo a los aspirantes a desempeñar cargos públicos.
- Ordenamiento de la administración de personal del Estado, según la Ley, la técnica y los principios de Servicio Civil.
- Ordenamiento de la estructura ocupacional de la Administración Pública.

Unidad de Oficinas de Servicio Civil

El propósito de esta oficina es proveer de ayuda técnica a las OGEREH, asesorarlas en todos los diversos métodos, técnicas y procedimientos de la gestión de recursos humanos en el Régimen de Servicio Civil, y controlar la efectiva ejecución de todas las actividades que demanda el Sistema de la Gestión de Recursos Humanos, sirviendo a su vez de enlace entre la Dirección General y las OGEREH velando por el cumplimiento de la normativa y los procedimientos técnicos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos.

Las Oficinas de Servicio Civil están organizadas de manera tal que puedan atender un grupo de instituciones propias de un determinado sector, permitiendo así un mayor acercamiento, atención y asesoría para con las Oficinas de Gestión Institucional de

Recursos Humanos (OGEREH) que pertenezcan a dicho sector. Actualmente se cuenta con seis que atienden los siguientes sectores:

Oficina de Servicio Civil / Sector	Ubicación Física actualmente
Administración y Gobierno	Ubicada temporalmente en las Oficinas Centrales DGSC
Cultura, Agropecuario y Ambiente	Biblioteca Nacional, Ministerio de Cultura
Sector Social, Laboral, Ciencia y Política Exterior	Ubicada temporalmente en las Oficinas Centrales DGSC
Infraestructura y Transportes	Ministerio de Obras Públicas y Transportes
Salud y Economía	Ministerio de Salud
Seguridad y Justicia	Ministerio de Seguridad Pública

Funciones

1. Atender todas las consultas que les formulen las OGEREH, propias de la Gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil.
2. Brindar asesoría a las OGEREH y usuarios del Sistema sobre todo el quehacer de la Gestión de Recursos Humanos dentro del Régimen de Servicio Civil.
3. Controlar la labor de las OGEREH, revisar los aspectos funcionales de estas, brindar informes de situaciones y recomendar medidas de atención.
4. Refrendar los movimientos de personal, con el fin de controlar la funcionalidad de las OGEREH.
5. Analizar y validar los estudios de puestos que sean requeridos por las diferentes OGEREH.
6. Efectuar el estudio de las propuestas emitidas por las OGEREH con la finalidad de declarar las atinencias académicas en las Especialidades contenidas en el Manual Descriptivo de Clases.
7. Asesorar y participar en el desarrollo de los Concursos Internos y Externos que lleven a cabo las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos y el Área de Reclutamiento y Selección de Personal.
8. Ejercer por delegación las atribuciones del Director General, ante las OGEREH cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, cuyo coordinador o jefatura no haya sido Facultado.
9. Realizar el análisis de los casos, y emitir los Dictámenes Técnicos que permitan al Director General determinar la designación, facultación y/o separación del cargo, de los coordinadores o jefaturas de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
10. Efectuar el análisis de los casos para otorgar o eliminar, según sea el caso, la condición de cargo de confianza señalada en el artículo 4º, inciso f) o g) del Estatuto de Servicio Civil.
11. Llevar controles de los trabajos que realizan a lo interno y brindar información de su labor.

Productos y servicios:

- Asesoría y orientación.
- Atención de Consultas.
- Control y Supervisión Operacional.
- Dictámenes Técnicos.
- Promoción de la Gestión.
- Validaciones.