

Servicio Civil de Costa Rica de frente a la innovación política, administrativa y tecnológica: Acciones para trascender del letargo a la visibilidad*

José J. Arguedas Herrera**

ILUSTRAR ALGUNOS DE LOS AVANCES Y LOGROS EN EL DESARROLLO DE LOS SISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS QUE EMPRENDIERA LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL DE COSTA RICA, QUE A SU VEZ, REDUNDARON EN EL FORTALECIMIENTO DE ÉSTA, COMO RECTORA DEL RÉGIMEN DE SERVICIO CIVIL.

PALABRAS CLAVES: SERVICIO CIVIL; INNOVACIÓN; POLÍTICA; RECURSOS HUMANOS; TECNOLOGÍAS; COSTA RICA

KEY WORDS: NEW TECHNOLOGIES; INNOVATIONS; HUMAN RESOURCES; DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL; COSTA RICA

Introducción

La realización de este XV Foro de la Función Pública, permite a la Dirección General de Servicio Civil,

DGSC, de Costa Rica, presentar parte de la experiencia de los últimos años, con el propósito de dar a conocer algunos logros en el desarrollo de los sistemas de recursos humanos, así como de su papel como institución rectora en la materia. Esto nos permite hacer un balance sometiéndolo a una valoración nuestra experiencia, para que sirva de referencia a aquellos países que consideren que sea aprovechable en sus procesos de consolidación del servicio civil, y a la vez comparar experiencias positivas entre quienes participan en este Foro.

* Documento presentado en el XV Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana “Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”, realizado en San José, Costa Rica del 14 al 16 de abril del 2010 y organizado por el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP y la Dirección General de Servicio Civil, DGSC, de Costa Rica.

** Director General de la Dirección General de Servicio Civil, DGSC, de Costa Rica.

Recibido: 9 de abril del 2010.
Aceptado: 19 de julio del 2010.

De fondo subyacen los elementos doctrinales del servicio civil,

que no serán objeto de análisis, por lo que solo se mencionarán los que en nuestro medio son más relevantes. El primero es *el principio del mérito*: base de los procesos de selección, nombramientos y ascensos de acuerdo con los resultados obtenidos en pruebas, atestados y antecedentes de las personas.

El segundo es *la igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público*, que reconoce el derecho de todas las personas que lo deseen, de optar por ocupar cargos en el servicio público. Es mediante procesos de evaluación científicos, hoy en día manejados por profesionales experimentados, que se obtienen valoraciones sobre conocimientos, habilidades y potencial humanos. Esto mismo descarta que las preferencias políticas o afinidades personales con altos jefes ministeriales, determinen los resultados de las valoraciones.

La igualdad de oportunidades requiere la divulgación en medios de comunicación masiva, de manera que las personas que puedan estar interesadas conozcan con suficiente antelación de la realización de los concursos y puedan inscribirse y participar debidamente, sin discriminaciones odiosas por creencias políticas, religiosas, u otras preferencias personales.

Las personas que han ingresado al servicio público siguiendo tales procesos de evaluación de méritos, adquieren las garantías necesarias para mantenerse en el

desempeño de sus puestos, por lo que solo pueden ser despedidas por causas establecidas en el marco jurídico y no arbitrariamente, por la voluntad de sus jefes o los jefes de las instituciones. Por el contrario, se les reconocen sus derechos para realizar carrera administrativa. De acuerdo con sus méritos, desempeño y aspiraciones, tienen la posibilidad de concursar para ir ocupando cargos de mayor responsabilidad y remuneración.

De la misma manera la administración pública se asegura de disponer de un cuerpo profesional de servidores, independientemente de quienes ocupen los altos cargos políticos, lo que permite la continuidad de los programas y el desarrollo de objetivos en el largo plazo. En tal sentido, el principio de la neutralidad, o independencia con respecto al partido político ganador, garantiza la disposición permanente de personas dedicadas al cumplimiento de las metas de gobierno.

Dicho lo anterior, iniciaré mi presentación con una breve reflexión sobre los antecedentes de nuestra institución y las acciones que explican el mantenimiento de su vigencia, en un medio de constantes avances tecnológicos, apertura de mercados y superación de los efectos de diversas crisis económicas y sociales. Posteriormente continuaré con algunos logros de gran relevancia en los últimos años, entre los que destacan las modificaciones en la realización de los concursos, particularmente para puestos docentes; la política de

ajuste salarial por percentiles y el diseño de una nueva estructura de clasificación de los puestos del Régimen de Servicio Civil, RSC.

Se debe indicar que tales avances son posible porque, como parte de la estrategia institucional, la DGSC se ha preocupado por incentivar el desarrollo y la profesionalización de sus servidores, lo que ha repercutido en una mejora sustancial de los procesos, que son realizados científicamente, de acuerdo con los avances teóricos y metodológicos de la actualidad. Esto nos permite ocupar el lugar que constitucionalmente ha sido asignado a esta institución.

La vigencia del régimen de méritos en Costa Rica

Los modelos de empleo público en América Latina datan de unos pocos años al presente. En el caso de nuestro servicio civil, tiene una permanencia de casi sesenta años en la vida institucional de Costa Rica. Surgió como parte del entramado de reformas que, en la década de los cuarenta, forjó las características de un estado social de derecho, en que la estabilidad política es fruto de la preocupación por el bienestar de las mayorías.

La profesionalidad en el ejercicio de la función pública, ha sido necesaria como un mecanismo que asegura la continuidad de los programas de desarrollo social y

económico, independientemente del partido político que, de acuerdo con la voluntad popular expresada en los procesos electorales, ejerce el poder de manera transitoria.

Como posiblemente ocurre en otros regímenes de empleo público, el nuestro no es ajeno a los cuestionamientos, así como a la permanencia de los errores y vicios que se manifiestan en el ejercicio del poder y en la prestación de servicios públicos. Pero con ellos y a pesar de ellos, ha prevalecido la voluntad política por la permanencia del régimen de méritos, como la mejor forma de garantizar la transparencia de los procedimientos para ocupar los cargos públicos, así como para el desarrollo de la carrera administrativa de nuestros servidores.

Aunque el Estatuto de Servicio Civil solo tiene cobertura en el ámbito de los ministerios del Poder Ejecutivo, una institución autónoma y una parte de los puestos de la Asamblea Legislativa, los principios que se enunciaron al inicio, como la igualdad de oportunidades, la publicidad de los concursos y la evaluación de los méritos, tienden a ser adoptados por el conjunto institucional de nuestro país, incluso para los cargos del más alto nivel de desempeño.

La evaluación de atestados y el cuestionamiento público de los méritos para el nombramiento de altos jefes de instituciones claves de nuestra democracia, no serían ni siquiera concebibles sin la existencia de un régimen de servicio civil con-

solidado como el que tiene nuestro país.

Hoy en día, los cambios tecnológicos y la apertura de mercados imponen el ritmo y las condiciones para la prestación de los servicios. Bastante distintas eran las prevalencias cuando el Estatuto de Servicio Civil fuera emitido en 1953. Por esto la DGSC ha procurado desarrollar un conjunto de acciones para la modernización de sus procesos, manteniendo y reforzando los fundamentos del régimen de méritos.

El cambio en el rol de la Dirección General de Servicio Civil

Parte de estos cambios es el papel que nuestra institución debe ocupar en los procesos de recursos humanos. Se ha modificado el rol que durante décadas era de ejecución directa de los procesos, para empoderar a las instituciones en las tareas que les corresponde, en el cumplimiento de la misión que les ha sido definida en cada una de sus leyes constitutivas. Por tanto nuestra orientación en los últimos años, ha sido promover la preeminencia de la DGSC como entidad asesora, contralora y proveedora de ayuda técnica de las instituciones cubiertas por el RSC.

Se ha procurado fortalecer los vínculos con las instituciones y desarrollar acciones para que, de manera paulatina, asuman la res-

ponsabilidad por los actos finales de la gestión del régimen de méritos. Entre el 2006 y el 2009 se facultaron a un total de veintinueve jefes de recursos humanos, que constituyen alrededor del 70% de las instituciones a las que se da cobertura. Las personas ocupantes de esos cargos asumen, dentro del ámbito de su competencia, los roles de ejecución y aprobación de los actos administrativos que corresponden a su institución.

En los casos que tal facultación no se ha dado, es el Director General de Servicio Civil, por mandato legal, quien debe refrendar los actos que se emitan. Por tanto la facultación es un mecanismo que agiliza los procesos, dando un servicio más eficiente y oportuno a los usuarios, a la vez que empodera a las instituciones. Dado que el marco legal establece la responsabilidad por tales actos en el Director General de Servicio Civil, la facultación también es un indicador de confianza en la capacidad de la institución, particularmente de la persona a quien se ha facultado, para actuar en nombre del Director General.

Nuestra meta es que las oficinas de personal de todas las instituciones sobre las que se tiene cobertura, realicen sus procesos de manera independiente, dentro del marco regulatorio del Estatuto de Servicio Civil y normas complementarias. Para esto se requiere un mayor desarrollo técnico de sus funciones, contar con recursos humanos calificados y experimentados en los

procesos, pero ante todo del consenso político sobre la competencia técnica que corresponde a estas unidades.

La búsqueda de un mejor posicionamiento

Son muy conocidos algunos estereotipos negativos con que se percibe el empleado público a nivel social. En procura de la dignificación de los servidores públicos, se desarrollan algunas acciones particulares como la reactivación del Fondo Permanente de Funcionarios Públicos, con el propósito de hacer uso de recursos que están disponibles para el mejoramiento y la capacitación y por medio de este instrumento, obtener nuevos ingresos.

Asimismo, se promovió y se logró la emisión de un decreto que declaró el 30 de mayo como el "Día del Funcionario Público y del Sistema de Méritos en la Función Pública". Esta fecha es conmemorativa de la emisión del Estatuto de Servicio Civil en 1953, por lo que la celebración de un día especial del servidor público, evoca precisamente los principios del mérito, como vía para el acceso a los cargos, así como la orientación de los servicios hacia la comunidad nacional.

Atención particular ha tenido en los últimos tres años, el desarrollo de actividades formativas, de actualización y refrescamiento. Con la finalidad de ampliar el caudal de

experiencias y conocimientos, alrededor de cuarenta de nuestros servidores han realizado cursos internacionales, o bien han salido a participar como conferencistas o asesores, incrementando mucho nuestro acervo de conocimientos, con experiencias de países europeos y latinoamericanos. Esto lo asumimos como logro si se considera que antes del 2007 nuestra participación en eventos de esa naturaleza era totalmente nula, es decir, no hacíamos uso de recursos que están a nuestra disposición.

En complemento a los esfuerzos para lograr un mejor desempeño, se ha propuesto un proyecto de ley para dotar a la institución de personalidad jurídica instrumental, dado que aún cuando es un órgano constitucional con desconcentración máxima, en la actualidad no puede, entre otras acciones necesarias de realizar, contratar ni vender servicios, recibir donaciones, ni gestionar ayuda técnica por su cuenta. Para esas y otros proyectos, es necesario el apoyo de la Presidencia de la República, de quien se depende directamente, logrando el aval de nuestra propuesta, que a la fecha se encuentra en la Asamblea Legislativa.

Lidiando con demandas cada vez más amplias y exigentes

En los últimos años, la ampliación de las oportunidades educativas ha influido, entre otros factores,

en la masificación de los concursos que se realizan. En tales procesos participan, ya no unas decenas de personas, como ocurría a inicios de los años noventa, sino que decenas de miles buscan en el ámbito público, una opción laboral que satisfaga sus expectativas. En parte, esto es resultado de la gran ampliación de oportunidades formativas provenientes, en lo fundamental, de las universidades privadas.

Dadas sus características, se pueden diferenciar dos grandes sectores en la oferta laboral, que se recibe de un mercado cada vez más amplio. Para efectos de esta exposición señalemos que uno es el sector docente y el segundo el no docente.

En el primero existen actualmente más de sesenta mil nombramientos, de los cuales cerca de treinta mil son interinos. En los últimos años ha ocurrido un crecimiento en la cantidad de estos cargos, que es resultado de la ampliación de la cobertura de la educación preescolar y la diversificación en la formación de los educandos, particularmente el aprendizaje de idiomas extranjeros, la educación técnica, la formación de adultos y la educación preescolar. A su vez, las oportunidades de educación superior, han impactado de manera particular la oferta de personas para laborar en la docencia.

El contexto ha exigido una modificación sustancial en la realización de los concursos, que se efectuaban todos los años sin que exista razón para ello. Este era un proceso

de desgaste, tanto para los educadores que año a año debían estar efectuando los mismos trámites, con los mismos papeles, que se desechaban para de nuevo efectuar el siguiente, como para nuestra institución y el Ministerio de Educación Pública, MEP.

En su lugar se ha procurado disponer de los recursos informáticos necesarios. De esa manera los educadores ofertantes completan los datos de sus atestados en lugares cercanos a su residencia, entregando documentos mediante citas a su conveniencia en las oficinas regionales del MEP, evitando gastos, tiempo y largas filas en los centros de recepción de ofertas de servicios que se ubicaban casi siempre en la capital. La fase de evaluación continúa el proceso, pero a cargo de la DGSC, corroborando los documentos aportados por los interesados y otorgando las puntuaciones correspondientes, que quedan disponibles en la red para las personas interesadas.

Estos esfuerzos también responden a un medio en que la ciudadanía es cada vez más informada y activa de los derechos y oportunidades a los que tiene acceso. Nuestro país ha respondido a las demandas por trámites más ágiles y oportunos, de acuerdo con las disponibilidades tecnológicas a las que por diversos medios se tiene acceso, acatando también disposiciones que protegen, incentivan y defienden, cada vez más, el ejercicio de los derechos ciudadanos.

Los no docentes abarcan alrededor de treinta y cinco mil puestos. De la misma manera que los docentes, al realizarse un concurso acuden miles de personas en procura de las pruebas que los definan como elegibles para ocupar los puestos de manera permanente. Todas ellas deben ser convocadas y evaluadas en aulas destinadas para ese efecto, ya que no se dispone de un sistema que permita hacerlo en línea, y mucho menos, obtener las puntuaciones de manera simultánea con la realización de las pruebas.

En los últimos años se ha logrado la realización del reclutamiento utilizando la red Internet. Los oferentes llenan sus datos y van conformando los grupos de evaluación desde donde les sea más cómodo. En ese momento son citados para que se presenten a realizar las pruebas escritas en nuestras instalaciones, donde además presentarán la documentación requerida para el concurso. Sin embargo, hay partes del proceso que aún deben realizarse manualmente, como parte de las pruebas, la revisión de atestados y los formularios de datos de cada persona. Esta situación se convierte en una de nuestras limitantes principales, sin embargo, se está en proceso de elaboración de los sistemas que nos permitan cumplir con lo estipulado por la ley de manera más oportuna y eficiente.

Atención particular ha requerido y se está dando, en respuesta a las demandas de la población que posee discapacidades, procurando

dar cumplimiento a metas establecidas legalmente de contar, dentro de la planilla de servidores públicos, con una proporción mínima de personas a quienes se les abre la posibilidad de realizar carrera administrativa, de la misma manera que la realizan quienes poseen plenitud de sus capacidades físicas y mentales.

Por la dignificación y profesionalización del empleo público

Una exitosa política salarial

Luego de un período de estancamiento y retroceso en materia de calidad de las remuneraciones de los puestos cubiertos por el Estatuto de Servicio Civil, la política de salarios seguida durante los años 2006 a 2010, logró importantes aportes, tanto en beneficio de los servidores públicos, como de la administración. Numéricamente, tal situación se expresa en que los salarios de los puestos cubiertos por el servicio civil, que se encontraban por debajo del percentil 30, en este plazo, se recuperaron para ubicarlos alrededor del percentil 50.

Tal política responde al vencimiento de la necesidad de lograr salarios competitivos, que permitan la contratación y mantenimiento de las mejores personas dispuestas a dedicarse al servicio público. Si bien en nuestro país se perciben altos índices de desempleo

invisible, la contratación de personas debe obedecer a una estrategia, que repercuta en una mejora sustancial de la prestación de servicios, lo que no puede lograrse si las remuneraciones que se ofrecen no son atractivas, de manera que incentive el interés del mercado de recursos humanos.

Si bien el país dispone de personas capaces y con afán de servicio, ellas prefieren dedicarse a otras actividades que les generen ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades de estabilidad económica en el corto y mediano plazo. Pero además, para implementar una política de reclutamiento, el ámbito del servicio civil ha debido competir con otras instituciones públicas que ofrecen remuneraciones mucho mejores, de manera que se debe enfrentar no solo dificultades para la contratación, sino además, la salida de personal que han adquirido las competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente, convirtiéndose en una fuente adicional de pérdida de recursos.

Los estudios efectuados por nuestra Área de Salarios e Incentivos dieron el soporte necesario, para desarrollar una campaña que contrarrestara los efectos negativos de una política salarial, aplicada durante varias décadas, que se orientó a la contención del gasto vía remuneraciones, lo que afectó de manera directa y negativa a los puestos cubiertos por el Estatuto de Servicio Civil. El paso de los años creó una situación de desigualdad y desequi-

librio salarial entre puestos de similares condiciones de desempeño dentro del sector público.

Por esto se impulsó un conjunto de acciones dirigidas a modernizar el régimen de empleo público vigente, para ponerlo a tono con las necesidades de recursos humanos de la administración pública. Consecuente con las actividades desarrolladas en diversos foros, las acciones estratégicas que se desarrollaron en el mediano plazo fueron las siguientes:

- Ajustes técnicos adicionales a los aumentos generales de salario que se realizan periódicamente para contrarrestar el alza en el costo de la vida, de forma que coadyuven a retomar el posicionamiento del Poder Ejecutivo dentro del engranaje de las instituciones públicas. Atendiendo las prioridades del gobierno según grupo ocupacional: alcance del percentil 30 en el 2007 y posicionamiento en el percentil 50 a partir del 2010.
- Reestructuración ocupacional, rediseñándose los perfiles de los cargos profesionales y gerenciales, con miras a potenciar las competencias individuales, mejorar la carrera administrativa y motivar el mejor desempeño y competitividad a través de la actualización del valor relativo de los puestos de trabajo y la eliminación de varios niveles ocupacionales en el 2007.

- Rediseño del sistema de pluses salariales, de forma que la retribución de los servidores fuese consecuente con la función que se desempeña, con el valor agregado de cada puesto de trabajo y del grado de productividad; propiciando así la transparencia en materia de compensaciones y un más fácil manejo de otras instancias relacionadas con la formulación y ejecución presupuestaria. Esto implica un planteamiento progresivo, a largo plazo, que involucra recargos y sobresueldos del sector educación, carrera profesional, dedicación exclusiva y sobresueldos en general.

En el 2007 se planteó el nuevo modelo ocupacional de los grupos profesionales y gerenciales en el sector no docente. En el foro de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, se logró la aprobación de la propuesta denominada “política de percentiles”, que alcanzó su compromiso del percentil 50 en enero del 2010, estableciendo como mercado base el resto del sector público. Cabe destacar que esta política se hizo extensiva también a los docentes.

Esta política salarial, además de buscar el equilibrio dentro del sector público, también ha ayudado a actualizar los salarios y enfrentar el deterioro que sobre los mismos ocasionan los incrementos en los pre-

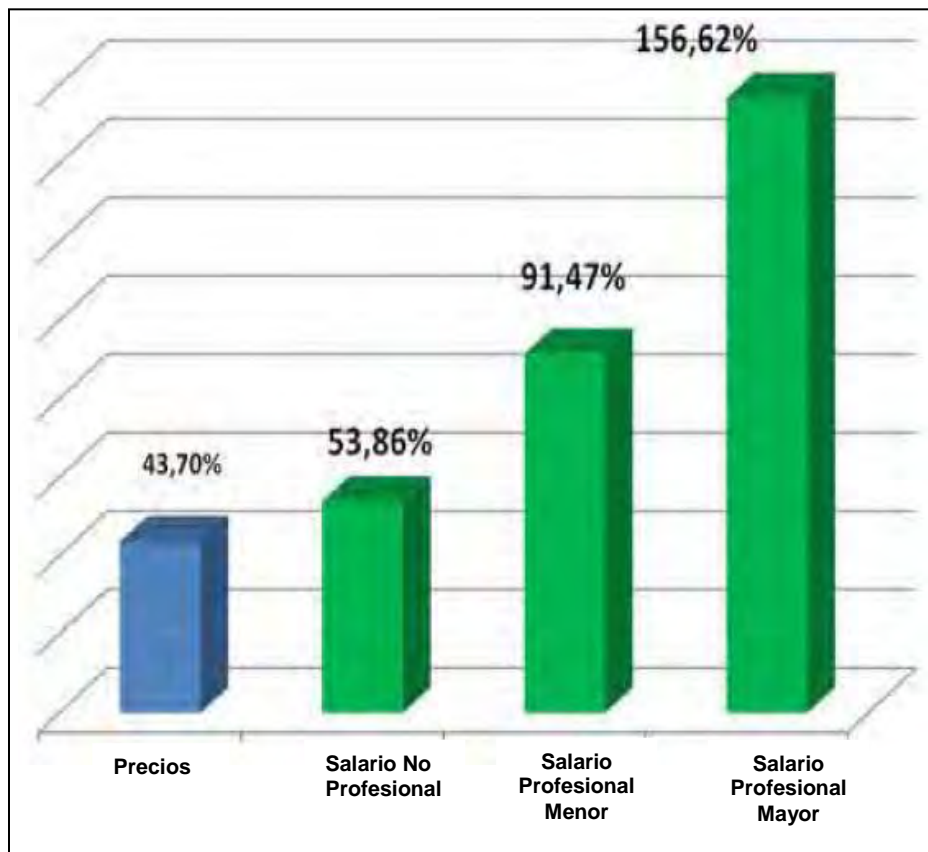
cios. El gráfico No. 1 ilustra la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, propiciando con ello una mejora en la calidad de vida de los servidores. En síntesis, en el período de análisis los salarios de los funcionarios públicos crecieron significativamente más que el incremento de los precios medido por el Índice de Precios al Consumidor.

En complemento a la política de recuperación y competitividad de los salarios, se han desarrollado otras acciones como la disposición de un modelo de medición de la gestión de las organizaciones, el que requiere un diseño informático, así como probar su aplicación de previo a su implementación. Se puede señalar también que se ha seguido una política de control de la proliferación de pluses salariales, teniendo como logro el traslado del sobresueldo que se pagaba en el sector docente por concepto de “ampliación del ciclo lectivo”, a la base del salario de los puestos.

Todas estas acciones han repercutido en el reposicionamiento del empleo del RSC dentro de la estructura del sector público. Ellas contribuyen al fortalecimiento de los procesos de reclutamiento, más agilidad en la administración del recurso humano, la promoción de la carrera administrativa, la motivación y empoderamiento de ese capital, entre otros aspectos que contribuyen a la eficiencia de la gestión pública.

GRÁFICO No. 1

**ÍNDICES COMPARATIVOS DEL CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS
PROFESIONALES CON LOS PRECIOS DE ENERO DEL 2006
A ENERO DEL 2010**



Fuente: Dirección General de Servicio Civil, DGSC, 2010.

Rediseño de Manuales de Clases: Un cambio de paradigma

La política que produjo un estancamiento y hasta retroceso en la competitividad de los salarios fue además alentada, de manera indirecta, por una política de proliferación de descripciones institucionales y específicas de clases, que fomentó el desequilibrio interno y contribuyó a la dispersión salarial.

Una vez logrado el acuerdo y la firma para implementar la política salarial mencionada, se inició un proceso de revisión y redefinición de las nuevas clases de puestos del Estrato Profesional y el Estrato Ge-

rencial cubiertos por este Régimen. Las negociaciones y estudios efectuados convergieron con un espacio y prioridad política asignados en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, como elemento oportuno para iniciar la evolución hacia un nuevo concepto del Instrumento Ordenador de los Puestos de Trabajo.

Se contaba con treinta y seis manuales institucionales, 383 clases profesionales definidas y cuarenta y cinco niveles salariales. Con el rediseño se migró a un solo manual integrado por quince clases anchas y diez niveles salariales, eliminando la diversidad de clases profesionales y gerenciales, en un nuevo modelo ocupacional más manejable, estructurado en el cuadro No. 1.

CUADRO No. 1

NUEVAS CLASES OCUPACIONALES E INFORMÁTICAS DEL ESTRATO PROFESIONAL Y GERENCIAL

Clases ocupacionales (9) Aplicable a clases anchas e institucionales	Clases informáticas (6) Aplicable a clases anchas e institucionales
Profesional de Servicio Civil 1 (A y B) Profesional de Servicio Civil 2 Profesional de Servicio Civil 3 Profesional Jefe de Servicio Civil 1 Profesional Jefe de Servicio Civil 2 Profesional Jefe de Servicio Civil 3 Gerente de Servicio Civil 1 Gerente de Servicio Civil 2 Gerente de Servicio Civil 3	Profesional en Informática 1 (A, B, C) Profesional en Informática 2 Profesional en Informática 3 Profesional Jefe en Informática 1 (A y B) Profesional Jefe en Informática 2 Profesional Jefe en Informática 3

Fuente: Dirección General de Servicio Civil, DGSC, 2010.

Los elementos mencionados fueron el norte a seguir para los ajustes que se efectuaron en los segmentos indicados y que se espera puedan cubrir los concernientes a los restantes estratos, incluyendo el Artístico, creado en el 2009.

El rediseño de los segmentos Profesional y Gerencial, se realizó durante los años 2007 y 2008. Posterior a esto, en junio del 2009 los representantes de gobierno y los gremios acordaron “aceptar el reajuste salarial por reestructuración para las clases no profesionales del Título I (puestos no docentes) presentado por la DGSC, que deberá regir a partir del 1º de julio del 2010”.

Para el rediseño de las clases de los estratos Operativo, Calificado y Técnico, se realizaron diferentes sesiones con autoridades de los ministerios de Hacienda, Trabajo y Seguridad Social, y representantes sindicales, dado que, evidentemente, implicaba un ajuste salarial. El impacto presupuestario resultó ser un

factor clave de negociación con las autoridades y representaciones sindicales, en virtud de que el rediseño de los estratos Profesional y Gerencial se realizó en una coyuntura de mejor condición presupuestaria, mientras que para el momento de revisión de estos otros estratos, se tienen a la vista los efectos financieros de la crisis mundial en nuestro país.

Con sustento en el análisis de las ocupaciones existentes, la diversidad de instrumentos ordenadores de puestos de trabajo y siguiendo los mismos principios contemplados en el rediseño de los Estratos Profesional y Gerencial, se propuso una nueva estructura en que 318 de las clases existentes se estructuraron en veintitrés clases anchas nuevas, eliminándose las descripciones institucionales y específicas, manteniéndose las propias de Artes Gráficas, Informática y algunas otras que no pudieron ser modificadas. Ver Cuadro No. 2.

CUADRO No. 2

**NUEVAS CLASES OCUPACIONALES DE LOS ESTRATOS:
OPERATIVO, CALIFICADO Y TÉCNICO**

Estrato operativo 6 clases	Estrato calificado 7 clases	Estrato técnico 10 clases
Misceláneo de Servicio Civil 1	Trabajador Calificado de Servicio Civil 1	Secretario de Servicio Civil 1
Misceláneo de Servicio Civil 2	Trabajador Calificado de Servicio Civil 2	Secretario de Servicio Civil 2
Oficial de Seguridad de Servicio Civil 1	Trabajador Calificado de Servicio Civil 3	Técnico de Servicio Civil 1
Oficial de Seguridad de Servicio Civil 2	Oficinista de Servicio Civil 1	Técnico de Servicio Civil 2
Conductor de Servicio Civil 1	Oficinista de Servicio Civil 2	Técnico de Servicio Civil 3
Conductor de Servicio Civil 2	Operador de Maquinaria de Servicio Civil 1	Inspector de Servicio Civil 1
	Operador de Maquinaria de Servicio Civil 2	Inspector de Servicio Civil 2
		Asistente de Salud de Servicio Civil 1
		Asistente de Salud de Servicio Civil 2
		Asistente de Salud de Servicio Civil 3

Fuente: Dirección General de Servicio Civil, DGSC, 2010.

A criterio de nuestra Área de Gestión de Recursos Humanos, para el 2010 y siguientes será clave el diseño de los Manuales de Cargos, herramienta complementaria del nuevo modelo ocupacional, que permitirá a las instituciones del Poder Ejecutivo, mantener sus especificidades y reflejarlas en los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como en la capacitación y desarrollo del personal. Lo anterior, sin dejar de lado la aplicación de incentivos basados en la productividad, donde definitivamente los cargos juegan un papel importante y no atentan contra los principios de integración y unicidad del sistema clasificatorio y retributivo del RSC.

Algunas conclusiones

Haciendo un balance se puede indicar que las acciones desarrolladas en los últimos años han permitido un mejoramiento en el rol que corresponde al Servicio Civil de Costa Rica, en particular en la consolidación del sistema de méritos. Contribuimos al cumplimiento del mandato de la Constitución Política, de garantizar la eficiencia de los servicios que presta la administración y proteger los derechos de los servidores amparados por el Estatuto de Servicio Civil.

Se ha avanzado en la modernización de los sistemas y en la dig-

nificación del papel social de los servidores públicos. Logros como la disminución de las brechas salariales permitirán que a partir de los próximos años, nuestra incursión en el mercado de mano de obra, sea más eficiente y rinda mejores resultados, así como en la permanencia y mayor estabilidad y profesionalización de las personas que ocupen los cargos.

Con esta ponencia se ha procurado dar a conocer algunos logros de los más relevantes de los últimos años. No obstante nos aprestamos a continuar con los ajustes que requiere nuestro modelo. Algunos los hemos enunciado; sin embargo, persisten serias limitaciones que deben ser superadas en procura de un mejor desempeño como institución, así como un mayor acercamiento con las necesidades del servicio público, sin lo cual nuestro desarrollo se detendría.

En particular la necesidad de innovación de sistemas de información y comunicaciones son fundamentales para dar un salto cualitativo que nos permita ubicarnos realmente con los avances tecnológicos que tenemos a la vista, pero que hasta el momento, por limitaciones presupuestarias y políticas no han llegado a cubrir el sistema de empleo público ◇