

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 0 de 12

POLÍTICA SOBRE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 1 de 12

Índice

1-	Introducción	2
2-	Objetivo General.....	3
	2.1- Objetivos Específicos.....	3
3-	Alcance	3
4-	Responsabilidades.....	4
5-	Principios que sustentan la carrera administrativa	4
6-	Factores a evaluar	5
7-	Lineamientos Generales de Ascensos	5
8-	De las excepciones.....	6
9-	Formas de Ascenso	7

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 2 de 12

1- Introducción

El desarrollo de las capacidades y aptitudes profesionales conlleva una mayor confianza y motivación del funcionario, dotándole de la posibilidad de un puesto con mayores responsabilidades, nuevos retos y expectativas; asimismo la posibilidad de hacer Carrera Administrativa en la Institución, por lo cual, la promoción del personal es un instrumento que permite conservar el mejor recurso humano, incentivando su motivación y brindándoles la perspectiva de mejorar su situación laboral y económica.

Para toda Institución del Estado, su principal recurso es el talento humano. Es así que en la Procuraduría General de la República y en concordancia con su misión institucional, los colaboradores son el recurso más valioso. Por definición, la Administración de Recursos Humanos es el proceso implementado alrededor del acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y el bienestar de los colaboradores, en beneficio del individuo, de la propia institución y del país en general.

Esta política está fundamentada en:

- Constitución Política.
- Ley General de Control Interno N° 8292, del 31 de julio del 2002.
- Normas Generales de Control Interno para el sector público. (N-2-2009-CO-DFOE).
- Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos N° 8131, del 18 de setiembre del 2001 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo 32988, del 31 de enero del 2006 y sus reformas.
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República N° 6815, del 27 de septiembre de 1982 y sus reformas.
- Ley Contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N° 8422, del 06 de octubre del 2004 y su Reglamento Decreto Ejecutivo 32333, del 12 de abril del 2005.
- Estatuto de Servicio Civil Ley N° 1581, del 30 de mayo de 1953 y su Reglamento Ejecutivo 21 del 14 de diciembre 1954 y sus reformas.

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 3 de 12

- Normas generales para la aplicación de Carrera Administrativa en lo que corresponde a las Vías de Ascenso Directo, para las clases de puestos del Título Primero del Estatuto de Servicio Civil. AOTC-OC-201-2017 del 22 de diciembre del 2017.
- Circular AGRH-CIR-001-2022, del 21 de febrero del 2022.
- Resolución DG-RES-39-2022, del 05 de abril del 2022.

2- Objetivo General

Captar y mantener el Talento Humano competente requerido por cada uno de los procesos sustantivos y administrativos de la Procuraduría, en pro del logro de los objetivos institucionales.

Procurar la motivación de los funcionarios, ofreciéndoles oportunidades de desarrollo personal y laboral, mediante la posibilidad de ascensos en la estructura ocupacional.

2.1- Objetivos Específicos

- Consolidar, mantener y desarrollar un equipo de funcionarios que laboren en forma eficiente, competente y comprometida, que asuman el reto de alcanzar los objetivos de la Institución, mediante procesos de Inducción, Capacitación y Desarrollo Humano, claramente definidos.
- Considerar la Evaluación del Desempeño del recurso humano, con el fin de valorar en forma apropiada su trabajo y rendimiento.
- Generar, desarrollar y mantener condiciones organizacionales óptimas que generen satisfacción en los funcionarios y faciliten el logro de sus objetivos individuales, mediante procesos de crecimiento profesional, remuneración, compensación y bienestar social que satisfagan en su mayoría sus necesidades.

3- Alcance

Aplica para todos los funcionarios de la institución.

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 4 de 12

4- Responsabilidades

Los responsables de velar por el cumplimiento de la aplicación de esta política son: los Jerarcas, Directores, Jefes de Departamento y, en general, los funcionarios de la Institución.

5- Principios que sustentan la carrera administrativa

Mérito: Consiste en el reconocimiento de las capacidades, el talento y las virtudes de las personas para el ingreso y desarrollo a la carrera funcionarial pública; circunstancia que exige un sistema riguroso de reclutamiento y selección de personal para determinar su idoneidad, así como de adecuados instrumentos para medir y retribuir sus aportes a lo largo de la carrera como servidor del Estado

Publicidad: Los distintos cargos públicos por llenar son debidamente publicitados, con el fin de que la información llegue a los distintos funcionarios y éstos tengan la oportunidad de participar.

Igualdad: Constituye uno de los principios supremos de los que depende el equilibrio, la justicia social y la vida en democracia, en general. Por igualdad se entiende y se reconoce que las personas participan de una naturaleza idéntica que está por encima de las diferencias externas y las condiciones del entorno cultural, circunstancia que las hace dignas de un trato equitativo y libre de toda forma de discriminación.

Esta se concreta en el respeto a los derechos de los ciudadanos para el acceso, en condiciones de igualdad, a los cargos de la función pública. Lo anterior se origina en un derecho humano fundamental garantizado por el artículo 21 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; a saber: “Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país”

Efectividad: Combina la capacidad institucional en cuanto al grado en que se alcanzan las metas u objetivos establecidos con la menor inversión de recursos y con el menor número de consecuencias imprevistas. Se relaciona con el impacto de las acciones de la organización.

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 5 de 12

Estabilidad: Garantiza la permanencia y desarrollo de los servidores dentro de un régimen de carrera que favorece su profesionalidad, situación que les permite, a su vez, a las instituciones públicas disponer de personal debidamente calificado para ofrecer un mejor servicio

6- Factores a evaluar

Para otorgar un ascenso, se deberá de considerar los siguientes aspectos:

Eficiencia: Resultados obtenidos por el funcionario, su carrera profesional en la Institución y valoración de por lo menos sus tres últimas Evaluaciones del Desempeño.

Antigüedad: Se refiere al tiempo que un trabajador se ha desempeñado en su puesto o categoría laboral.

Capacidad: Es el conjunto de las habilidades, educación, destrezas, aptitudes o potencialidades de orden físico, mental y social de un individuo que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.

Capacitación: Las diferentes actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del funcionario

Experiencia: Conjunto de conocimientos y aptitudes que el funcionario ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado.

Efectividad: Combina la capacidad institucional en cuanto al grado en que se alcanzan las metas u objetivos establecidos con la menor inversión de recursos y con el menor número de consecuencias imprevistas. Se relaciona con el impacto de las acciones de la organización.

7- Lineamientos Generales de Ascensos

Para la determinación de ascensos, deberá aplicarse lo siguiente:

- Todo ascenso directo procede a la clase inmediata superior en la misma serie, conforme las vías de carrera establecidas en el Título I, del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.
- Será permitido el ascenso directo de una clase a otra de serie distinta, siempre que sea a la clase inmediata superior y dicha serie esté contenida dentro del mismo estrato.
- Todo ascenso directo procede entre clases de puestos que tienen la misma especialidad o entre clases de un mismo campo de actividad, salvo las excepciones que se regulan en el apartado siguiente.

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 6 de 12

- d) No se podrá aplicar un ascenso directo a un servidor que no satisfaga los requisitos del puesto objeto de ascenso.
- e) No se podrá acordar un ascenso directo al servidor que, en los dos períodos anteriores al acto de ascenso, haya obtenido una evaluación del desempeño inferior a Muy Bueno.
- f) Los ascensos directos podrán estar sujetos a período de prueba, de conformidad con lo establecido en el inciso a) del artículo 31 del Estatuto de Servicio Civil. En estos casos, el servidor gozará de licencia de su puesto anterior durante el tiempo que tarde el período de prueba.
- g) No podrá acordarse ningún ascenso para el servidor que no haya cumplido el período de prueba, durante los seis meses posteriores a su evaluación.
- h) Sólo podrá acordarse un nuevo ascenso directo en propiedad para el mismo servidor, después de transcurrido un mínimo de seis meses a partir de la fecha del anterior ascenso.
- i) El funcionario que se pretende promover no debe estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo No. 30 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, No. 6815 de 27 de septiembre de 1982.
- j) Para aquellos funcionarios que por alguna razón o por su formación profesional, se dejó de considerar dentro de las atinencias académicas la especialidad que ocupan, mantienen su derecho a que se les aplique ascenso directo, siempre que se mantengan en la misma especialidad.
- k) Podrá aplicarse el ascenso directo entre clases que no tienen línea directa, utilizando la vía de Concurso Interno.

8- De las excepciones

8.1- De manera excepcional, se podrán aprobar actos de ascenso directo a una clase inmediata superior en distinta especialidad o en distinto campo de actividad, cuando se esté en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Que el candidato a la promoción demuestre que se ha desempeñado en cargos de la especialidad del puesto objeto de ascenso en algún momento de su vida laboral.
- b) Cuando al interno de la Institución no existan candidatos que ocupen puestos dentro de la misma especialidad que puedan optar al ascenso.
- c) Cuando la especialidad del puesto objeto de ascenso tenga atinencias en común en relación con la especialidad del puesto que ocupa el servidor o servidores que pretenden ser promovidos.

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 7 de 12

- d) Cuando la clase objeto del ascenso no demande experiencia.
- e) Cuando la especialidad del puesto objeto de ascenso tenga dentro de sus atribuciones la formación profesional que ostenta el candidato al ascenso.

8.2- Asimismo, se podrán aprobar ascensos directos a una clase inmediata superior que pertenezca a otro estrato, en los siguientes casos:

- a) Cuando se esté en la última clase de una serie y la siguiente clase con posibilidad de ascenso y que pertenezca al estrato inmediato, considerando la siguiente jerarquía:

Operativo – Calificado- Técnico- Profesional- Gerencial

- b) Cuando la clase objeto de ascenso pertenezca a otro estrato, pero tenga el nivel salarial inmediato superior al de la clase que ostenta el servidor que se pretende ascender.

9- Formas de Ascenso

- 1- **Ascenso interino:** Radica en ascender en forma interina a un funcionario, que se encuentra en propiedad, en un puesto vacante de una categoría inmediata superior, mientras el titular del puesto disfruta de un permiso sin goce de salario o se encuentra ascendido en una cadena.
- 2- **Concurso interno o ampliado:** Proceso de la carrera administrativa, que permite la selección, retención y motivación de las personas más idóneas, que mantienen una relación de empleo público dentro de aquellas instituciones públicas del ámbito del Régimen de Servicio Civil. (Resolución DG-101-2020 del 14 de diciembre, 2020 y DG-RES-39-2022 del 05 de abril, 2022)
- 3- **Ascensos a un grado que no sea el inmediato superior:** Son aquellos ascensos a clases diferentes de la inmediata superior de la misma u otra serie. (aplicado para puestos vacantes afectados a Concurso Interno). Una vez resuelto el concurso, podrán consolidar en propiedad al interino. No obstante, se aclara que no es obligación de la administración consolidar a la persona que ocupa el puesto en forma interina.
- 4- **Ascenso directo:** Cuando existe línea directa de una clase a la inmediata superior.

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 8 de 12

10- Lineamientos para Nombramientos y Ascensos de los Procuradores A, B y Director.

Se exceptúa de la aplicación de los aspectos supra indicados a la clase de Procurador A, **conforme** lo dispuesto en los artículos Nos. 14 y 35 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, **según** se indica:

“... ARTICULO 14.- DE LOS PROCURADORES:

Los Procuradores deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser abogados con cinco años, por lo menos, de incorporados al colegio respectivo.

b) Ser costarricense.

En el ejercicio de sus funciones incurrirán en responsabilidad, si actúan con dolo o culpa grave.

“...ARTÍCULO 35. —NOMBRAMIENTO:

Para el nombramiento del personal, el Procurador General –habiendo oído de previo al Procurador General Adjunto- escogerá a los servidores de la nómina que deberá enviar la Dirección General de Servicio Civil.

Para el nombramiento de Procuradores la nómina deberá integrarse con cinco candidatos elegibles. La Dirección General de Servicio Civil deberá calificar, dentro de los diez días hábiles siguientes, a aquellos abogados cuyos nombres le envíe la Procuraduría General.

Para el nombramiento de Procuradores se dará preferencia, en igualdad de condiciones personales y de competencia para el desempeño de los cargos, a los abogados que presten o hayan prestado servicios a la Institución...”

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 9 de 12

a- Nombramientos de Procurador A en sustitución de un titular que se encuentre ascendido en forma interina o disfrutando de permiso sin goce de salario:

Para los ascensos o nombramientos en esta clase, los funcionarios deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo No. 14 de la Ley Orgánica de la PGR y el Manual de Clases Institucional.

- 1- Se enviará un comunicado a las personas que posean requisitos para optar por un nombramiento como Procurador, en donde se informará la cantidad de puestos vacantes y su ubicación; asimismo se indicará que se resolverán de acuerdo a lo indicado en el artículo No. 35 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.
- 2- Los candidatos deberán ser postulados por los Procuradores Directores a cargo de la parte sustantiva de la Institución, sin perjuicio de los que puedan postular el Procurador General y el Procurador General Adjunto.
- 3- El Procurador Director donde se encontrare la vacante deberá rendir un informe que justifique la postulación al puesto de los candidatos propuestos.
- 4- El Procurador General y el Procurador General Adjunto, definirán los predictores con los cuales el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos elaborará un informe que se considerará para la toma de decisión.
- 5- Para el nombramiento de personas externas a la Institución, deberán presentar los documentos y atestados que comprueben el cumplimiento de los requisitos del puesto.
- 6- El Procurador General, habiendo escuchado la opinión del Procurador General Adjunto, valorará el reporte emitido por el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos y la justificación emitida por el Procurador Director, procederá, mediante acto motivado, con la selección de la persona idónea.
- 7- El Procurador General, enviará el comunicado al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para que realice el nombramiento y el acuerdo.

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 10 de 12

b- Nombramientos de Procurador A en propiedad (Plazas vacantes):

- 1- Ejecutar los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del inciso a) supra citado, una vez conformada la lista de candidatos, el Procurador General y el Procurador General Adjunto seleccionarán a las personas que conformarán la nómina de elegibles y se enviará la propuesta a la Dirección General de Servicio Civil, para su evaluación e integración; lo anterior, según lo establecido en el artículo No. 35 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y los lineamientos emitidos para este trámite.
- 2- Una vez recibida la nómina enviada por parte de la Dirección General de Servicio Civil, el Procurador General y el Procurador General Adjunto, serán los responsables de indicar el nombre del encargado de confeccionar, aplicar y calificar las pruebas de conocimiento que se aplicarán en la Dirección o Departamento que corresponda, en coordinación con el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
- 3- El Procurador General y el Procurador General Adjunto, realizarán las entrevistas a los candidatos que integran la nómina, para este acto, los acompañará un representante del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
- 4- Una vez realizadas las entrevistas, deberán enviar las calificaciones al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.
- 5- El Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, integrará los resultados obtenidos en las pruebas de conocimiento y de la entrevista, a la nota enviada (resultados de las pruebas de idoneidad y competencias) por la Dirección General de Servicio Civil y remitirá el reporte final, conjuntamente con la nómina al Procurador General y Procurador General Adjunto, para su valoración y escogencia.
- 6- El Procurador General, una vez escuchada la opinión del Procurador General Adjunto, procederá mediante acto motivado, con la selección de la persona idónea.
- 7- El Procurador General, enviará el comunicado al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para que realice el nombramiento y el acuerdo de nombramiento.

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 11 de 12

c- Nombramientos de Procurador B, en forma interina o en propiedad:

Para los ascensos a esta clase, los funcionarios deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo No. 14 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y el Manual de Clases Institucional.

- 1- **Ascensos en forma interina:** Para realizar estos movimientos, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos enviará un comunicado, mediante correo electrónico a los funcionarios que cuenten con los requisitos para optar por el puesto vacante, al cual se le adjuntará la boleta de manifestación de interés. Posteriormente los interesados deberán reenviar la boleta con los datos solicitados.
El Procurador Director emitirá un criterio justificado de cada uno de los funcionarios que se postulen.
- **Ascensos en propiedad:** Para los ascensos en propiedad se aplicará el procedimiento de selección, de acuerdo con lo indicado en la resolución DG-RES-39-2022.
 - 2- El Procurador Director emitirá un criterio justificado de cada uno de los funcionarios que se postularan.
 - 3- Tanto para el ascenso en forma interina como en propiedad, el Procurador General, una vez escuchada la opinión del Procurador General Adjunto, valorará el reporte emitido por el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos y la justificación dada por el Procurador Director y procederá mediante acto motivado, con la selección de la persona idónea.
 - 4- El Procurador General enviará el comunicado al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para que realice el nombramiento y el acuerdo respectivo.

	Política sobre los procesos de promoción del personal dentro de la Institución	Edición 1 Versión: 1.0
	Procuraduría General de la República	Página 12 de 12

d- Nombramientos de Procurador Director en forma interina o en propiedad:

Para los ascensos a esta clase, los funcionarios deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo No. 14 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y el Manual de Clases Institucional.

- 1- **Ascensos en forma interina:** Para realizar estos movimientos, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, enviará un comunicado mediante correo electrónico a los funcionarios que cuenten con los requisitos para optar por el puesto vacante, para lo cual adjuntará boleta de manifestación de interés, posteriormente deberán reenviarla los interesados, con los datos solicitados.
- 2- **Ascensos en propiedad:** Para los ascensos en propiedad, se aplicará el procedimiento de selección, de acuerdo con lo indicado en la resolución DG-RES-39-2022, iniciando con el envío del comunicado por parte del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, mediante correo electrónico a los funcionarios que cuenten con los requisitos para optar por el puesto vacante.
- 3- Tanto para el ascenso en forma interina como en propiedad, el Procurador General una vez escuchada la opinión del Procurador General Adjunto, valorará el reporte emitido por el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos y procederá mediante acto motivado, con la selección de la persona idónea.
- 4- El Procurador General enviará el comunicado al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos para que realice el nombramiento y el acuerdo respectivo.
- 5- En caso de que el funcionario recomendado no tenga línea de ascenso, se procederá con el nombramiento en forma interina y se tramitará un Concurso Interno, según lo indicado en las resoluciones DG-101-2020 y DG-RES-39-2022.